

Державний професійно-технічний навчальний заклад
«Чернігівське вище професійне училище побутового обслуговування»

СТРАТЕГІЯ
РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ДПТНЗ «Чернігівське вище професійне училище побутового
обслуговування»

Затверджено:

Педрадою ДПТНЗ «Чернігівське
вище професійне училище
побутового обслуговування»
від «20» квітня 2023 р.

Протокол № 4

Директор ДПТНЗ

«ЧВПУ побутового обслуговування»

Світлана МИХАЛКО



Чернігів – 2023

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Основні принципи й засади професійного розвитку кадрового потенціалу працівників ДПТНЗ «Чернігівського вищого професійного училища побутового обслуговування» (далі Училище) визначені Законом України «Про освіту», Законом України «Про фахову передвищу освіту», Законом України «Про професійний розвиток працівників», Статутом Училища та іншими нормативними документами.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу (далі – Стратегія) Училища спрямована на формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу, є орієнтованою на особисті й колективні знання, а також індивідуально- та соціально-орієнтована. Адміністрація Училища постійно працює над удосконаленням підходів до управління кадровим потенціалом, зокрема, його формування на основі кадрової стратегії.

Стратегія при практичній її реалізації у діяльності Училища передбачає визначення системи добору, відбору, розвитку кадрів; планування, організацію, контроль діяльності закладу освіти. Кадрова стратегія є інтегрованою у загальну стратегію Училища, тобто її цілі за змістом є складовими загальних цілей на рівні закладу освіти.

В даному документі використовуються основні терміни:

атестація працівників - процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня;

неформальне професійне навчання працівників - набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання;

підтвердження кваліфікації працівників - процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації;

працівник - фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;

професійне навчання працівників - процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва;

роботодавець - власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;

формальне професійне навчання працівників - набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка.

II. ЦІЛЬ ТА СКЛАДОВІ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ

Ціль кадрової Стратегії передбачає формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу та п'ять логічно послідовних складових, які, у свою чергу, мають індикатори досягнення та показники, за яким можна оцінювати ступінь досягнення цілі.

Складові кадрової стратегії:

- 1. Підвищення результативності роботи педагогічного складу за усіма напрямками: навчальна, науково- методична, організаційна та виховна робота.***

Індикатори досягнення:

- 1) виконання навчального навантаження в повному обсязі;
- 2) розробка сучасного методичного забезпечення;
- 3) використання інноваційних технологій під час освітнього процесу;
- 4) поширення педагогічного досвіду, публікації тощо;
- 5) керівництво позаурочною роботою та фаховими гуртками;
- 6) активна робота з обдарованою та талановитою молоддю, формування у здобувачів освіти громадянської свідомості, патріотизму.

Показники:

- 1) зростання кількості годин навчального навантаження за рахунок збільшення контингенту здобувачів освіти;
- 2) кількість та повнота забезпечення методичними та дидактичними розробками;
- 3) кількість наукових публікацій та здобувачів освіти-призерів олімпіад, конкурсів професійної майстерності, конкурсів учнівських робіт тощо;
- 4) кількість здобувачів освіти, які продовжили навчання на наступному рівні освіти в ЗВО;
- 5) відсоток працевлаштування випускників у підприємствах-базах практичної підготовки;
- 6) участь у суспільному житті Училища.

2. Оптимізація і стабілізація кадрового складу Училища, забезпечення ефективного використання їх можливостей і потенціалу.

Індикатори досягнення:

Підбір та розстановка кадрів відповідно до потреби Училища, фахового та професійного рівня, досвіду та необхідних компетенцій.

Показники:

- 1) укомплектованість персоналом;
- 2) фахова та професійна освіта персоналу відповідно до ліцензійних вимог; наявність необхідних компетенцій;
- 3) рівень професійної майстерності педагогів.

3. Формування, забезпечення дієвості та розвиток системи навчання та розвитку персоналу.

Індикатори досягнення:

- 1) системний підхід до підвищення кваліфікації та стажування педагогічного персоналу, отримання нових компетентностей;
- 2) дієвий мотиваційний механізм;
- 3) бажання особистісного розвитку та кар'єрного зростання;
- 4) формування системи наставництва, навчання, підвищення кваліфікації; підготовка кадрового резерву, наявність наступності поколінь.

Показники:

- 1) наявність умов для підвищення професійної майстерності, відсоток виконання поточних та перспективних планів підвищення кваліфікації (курси, педагогічне та фахове стажування); кількість педагогів, які пройшли підвищення кваліфікації або стажування;
- 2) чітке розуміння персоналом діючого мотиваційного механізму, рівень оплати праці; саморозвиток та самовдосконалення персоналу на основі неформальної освіти;
- 3) поповнення кадрів молодими фахівцями; залучення фахівців з виробництва.

4. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників.

Індикатори досягнення:

- 1) повага до Училища та колективу;

- 2) довіра до керівництва;
- 3) сумлінне виконання функціональних обов'язків;
- 4) усвідомлення працівником його цінності для Училища, і навпаки— цінності робочого місця для працівника.

Показники:

- 1) рух і закріплення персоналу;
- 2) виконання роботи на громадських засадах;
- 3) результативність завдань, які виконуються.

5. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури Училища.

Індикатори досягнення:

- 1) удосконалення корпоративної культури;
- 2) підвищення рівня організаційної культури;
- 3) гендерний підхід при прийнятті кадрових рішень;
- 4) оновлення внутрішніх нормативних документів, які регламентують діяльність Училища.

Показники:

- 1) сприятливий психологічний клімат у колективі, відсутність конфліктів, недопущення професійного вигорання персоналу, особливо категорії педагогів;
- 2) високий рівень соціальної та професійної взаємодії між працівниками;
- 3) гендерна рівність;
- 4) наявність пакету внутрішніх нормативних актів, що регламентують функціонування Училища.

III. РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розвиток кадрового потенціалу:

- створення належних умов для професійного зростання та підвищення кваліфікації педагогічних працівників Училища;
- удосконалення механізму мотивації педагогічних працівників для їх безперервного професійного зростання;
- удосконалення системи оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників Училища (ВСЯО);
- удосконалення системи підвищення кваліфікації педагогів за сучасними напрямками організації освітнього процесу;
- запровадження програм стажування;
- забезпечення щорічного підвищення кваліфікації педагогів Училища.

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

Професійний розвиток педагогічних працівників має враховувати відповідний професійний стандарт і конкретні посадові обов'язки та перспективи їх розширення. Крім зазначеного, беруться до уваги особисті професійні інтереси педагогічних працівників, набутий досвід, рівень виконання посадових обов'язків.

Професійний розвиток педагогічних працівників Училища являє собою безперервний процес вдосконалення набутих та освоєння нових професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності. Професійне зростання здійснюється шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, підвищення кваліфікації та може здійснюватися за загальними або індивідуальними планами та за різними формами, а саме: денною, вечірньою, очною-заочною, дистанційною та екстернатною.

Вектор професійного розвитку та змістовну його частину визначає педагогічний працівник. У разі потреби, педагогічний працівник може отримувати консультативну допомогу директора та колег Училища, голів циклових комісій та інших посадових осіб. В окремих випадках педагогічному працівнику можуть надаватись конкретні рекомендації щодо напрямів та змісту його професійного розвитку. Заходи професійного розвитку 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 чи державою-окупантом, не допускається. Основними складовими професійного розвитку педагогічних працівників є підвищення кваліфікації та стажування.

IV. ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

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

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

Окремі види діяльності педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, 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 працівників визначається Педагогічною радою Училища. 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 Училищі проводиться атестація педагогічних працівників. Атестація є складовою забезпечення якості освіти та її методичного забезпечення.

В Училищі проводиться атестація педагогічних працівників, яка є обов'язковою. Атестація може бути черговою та позачерговою. Чергова атестація здійснюється один раз на п'ять років. Результатом атестації може бути присвоєння або позбавлення кваліфікаційної категорії, встановлення або зниження тарифного розряду, а також присвоєння чи позбавлення педагогічного звання.

Періодичність та обсяги підвищення кваліфікації

Кожен педагогічний працівник Училища зобов'язаний щороку підвищувати кваліфікацію. Педагогічні працівники зобов'язані підвищувати свою кваліфікацію щорічно (не менше ніж 2 години за календарний рік), а загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації упродовж п'яти років не може бути меншою за 150 годин, з яких певна кількість годин обов'язково має бути спрямована на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у роботі із здобувачами освіти.

Педагогічним працівникам Училища вперше призначеним на посади директора, заступників директора та методиста підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи є обов'язковим.

Суб'єкти підвищення кваліфікації

Педагогічні працівники Училища можуть підвищувати кваліфікацію в закладах освіти (структурних підрозділах), наукових установах, у інших юридичних або фізичних особах, що провадять освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Педагогічні працівники Училища вільні у виборі суб'єктів підвищення кваліфікації.

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, за іншим місцем (місцями) та/або дистанційно, якщо це передбачено договором та/або відповідною програмою.

Підвищення кваліфікації може здійснюватися у різних суб'єктів, що надають такі освітні послуги.

Форми та напрями підвищення кваліфікації

Педагогічні працівники можуть підвищувати кваліфікацію за різними формами: інституційною (очна (денна, вечірня), заочною, дистанційною, мережевою), дуальною, на робочому місці, на виробництві тощо. Форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватись.

Підвищення кваліфікації може бути організовано за місцем роботи педагогічних працівників, 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 Училища та потреб педагогічних працівників.

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

Визнання результатів та документ про підвищення кваліфікації

Результати підвищення кваліфікації враховуються під час проведення атестації педагогічних працівників Училища.

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 у інших суб'єктів підвищення кваліфікації визнаються рішенням Педагогічної ради Училища.

У разі підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти (самоосвіти) замість документа про підвищення кваліфікації подається звіт або творча робота, персональне розроблення електронного освітнього ресурсу, оприлюднені на вебсайті закладу освіти та/або в електронному портфоліо педагогічного працівника (у разі наявності).

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

Окремі види діяльності педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти) можуть бути визнані як підвищення кваліфікації:

програма академічної мобільності, що зараховується в межах визнаних результатів навчання, але не більше ніж 30 годин або один кредит ЄКТС на рік;

наукове стажування, один тиждень якого зараховується в обсязі 30 годин або одного кредиту ЄКТС;

визнані результати навчання набуті шляхом інформальної освіти (самоосвіти) в обсязі не більше 30 годин або одного кредиту ЄКТС на рік (для педагогічних працівників, які мають науковий ступінь та/або вчене, почесне звання);

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 в обсязі 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.

Документ про підвищення кваліфікації

За результатами проходження підвищення кваліфікації 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 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 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 закладу освіти.

V. СТАЖУВАННЯ

Стажування є основним складником професійного розвитку 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 науково-педагогічних працівників може здійснюватися в закладах освіти, установах, організаціях та на підприємствах, а також в Навчально-практичних центрах Училища.

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

VI. ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

Джерелами фінансування підвищення кваліфікації та /або стажування педагогічних працівників є кошти державного, місцевих бюджетів, кошти фізичних та /або юридичних осіб, інші власні надходження Училища, власні кошти педагогічного працівника та інші джерела, не заборонені законодавством.

VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стратегія розглядається і схвалюється педагогічною радою Училища та вводиться в дію наказом директора. Усі зміни та доповнення до Стратегії розглядаються і ухвалюються педагогічною радою Училища та вводяться в дію наказом директора.