

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ ВПУ ЛДУБЖД
(м. Вінниця)

29.08.2023 № 174

СТРАТЕГІЯ
розвитку кадрового потенціалу
Вищого професійного училища Львівського державного
університету безпеки життєдіяльності (м. Вінниця)

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Стратегія розвитку кадрового потенціалу Вищого професійного училища Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (м. Вінниця) (далі – Училище, Стратегія) визначає пріоритетні напрями удосконалення професійної, фахової та кваліфікаційної підготовки педагогічних працівників Училища.

1.2. Стратегія ґрунтується на засадах Закону України «Про освіту», Закону України «Про фахову передвищу освіту», Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», Положення про Вище професійне училище Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (м. Вінниця).

1.3. Розробка стратегії розвитку як системного документа, обумовлене необхідністю удосконалення:

– кількісних характеристик кадрового потенціалу Училища (чисельність персоналу, професійно-кваліфікаційний склад кадрів, статево-віковий склад, стаж роботи на певній посаді, рівень ротації кадрів, укомплектованість кадрами, результативність діяльності працівників);

– якісних показників кадрового потенціалу Училища (працевдатність, відповідальність, сумлінність, порядність, організованість, вимогливість до себе, рівень освіти; культурний розвиток; соціально-психологічні та організаційні параметри групової взаємодії, згуртованість, соціально-психологічний клімат; організаційна культура та організаційні цінності).

2. РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

2.1. Кадрова політика розробляється керівництвом Училища та реалізуються відділом персоналу, керівниками структурних підрозділів на основі виконання працівниками своїх функціональних і посадових обов'язків. Вона відображається у таких внутрішніх документах: Положенні про організацію освітнього процесу з підготовки фахівців освітньо-професійного ступеня «фаховий молодший бакалавр» функціональних обов'язках, посадових інструкціях.

2.2. Метою кадрової стратегії є формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу, заохочення персоналу до генерування нових ідей, підвищення освітнього, професійно-кваліфікаційного рівня, вміння адаптувати психофізіологічні характеристики до умов трудової діяльності

2.3. Кадрова політика має бути спрямованою на створення сприятливих умов праці, забезпечення можливості просування по кар'єрних сходинках, створення впевненості у майбутньому.

2.4. Уся діяльність керівництва по роботі з кадрами (відбір, складання штату, атестація, підвищення кваліфікації, стажування, навчання, просування тощо) має бути запланованою та корелюватися із стратегічними цілями Училища.

3. КОМПОНЕНТИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ

Кадрова стратегія формується за такими компонентами:

3.1. Підвищення результативності роботи викладацького складу за напрямками навчально-методичної, організаційної та виховної роботи передбачає:

- виконання навчального навантаження в повному обсязі;
- розробку сучасного методичного забезпечення;
- використання інноваційних технологій при викладанні дисциплін;
- розвиток дуальної освіти;
- керівництво фаховими гуртками;
- активна робота з обдарованою та талановитою молоддю, формування у здобувачів освіти громадянської свідомості, патріотизму;
- збільшення кількості здобувачів освіти, залучених до волонтерської діяльності, участь у суспільному житті училища та міста.

3.2. Оптимізація й стабілізація кадрового складу Училища, забезпечення ефективного використання їх можливостей і потенціалу передбачає підбір та розстановку кадрів відповідно до потреби закладу освіти, фахового, професійного рівня, досвіду та необхідних компетенцій.

3.3. Формування, забезпечення дієвості, розвиток системи навчання та розвитку персоналу забезпечує:

- системний підхід по підвищенню кваліфікації та стажування педагогічного персоналу, отримання нових компетентностей;
- дієвий мотиваційний механізм саморозвитку й самовдосконалення персоналу на основі неформальної освіти;
- бажання особистісного розвитку та кар'єрного зростання;
- формування системи наставництва, навчання, підвищення кваліфікації; підготовку кадрового резерву, наявності наступності поколінь, поповнення кадрів молодими фахівцями, у тому числі з числа випускників ЛДУБЖД (м. Вінниця), залучення фахівців з інших структурних підрозділів ДСНС.

3.4. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників гарантує оборотність та закріплення персоналу, довіру до керівництва, сумлінне виконання функціональних обов'язків, результативність виконуваних завдань, виконання роботи на громадських засадах, усвідомлення працівником його цінності для Училища, і навпаки – цінності робочого місця для працівника, відданість персоналу та колективу Училища.

3.5. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури Училища передбачає:

- удосконалення корпоративної культури (забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі, відсутності конфліктів, недопущення професійного вигорання персоналу, особливо категорії викладачів);
- підвищення рівня організаційної культури (високий рівень соціальної та професійної взаємодії між працівниками);
- гендерний підхід при прийнятті кадрових рішень;
- оновлення внутрішніх нормативних документів, які регламентують діяльність Училища.

4. ПРОЦЕДУРА ВІДБОРУ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ НА ПОСАДУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Кількісний та якісний склад педагогічних працівників, як штатних, так і тих, які працюють за сумісництвом, є однією з ключових позицій більшості рейтингів закладів освіти. Вимоги до оцінювання характеристик фахового рівня викладацького складу та їх навчально-методичних досягнень передбачають:

4.1. Вдосконалення наявних або запровадження нових критеріїв, які б засвідчували, що особи, залучені до викладацької роботи (у тому числі на умовах погодинної оплати):

- здатні отримувати і генерувати нові знання, адаптувати їх до нових умов та вимог;
- мають базовий рівень компетентності для здійснення своїх службових обов'язків;
- мають необхідні вміння і досвід для того, щоб ефективно передавати здобувачам освіти свої знання і розуміння предмету викладання в різних ситуаціях навчання.

4.2. Представлення на педагогічну раду програми розвитку структурного підрозділу для осіб, що призначаються на посади начальників навчальних відділень, голи циклової комісії.

4.3. Удосконалення системи внутрішнього оцінювання ефективності роботи викладачів, яка б, окрім відомостей про участь у методичній роботі, включала показники, за допомогою яких можна охарактеризувати:

- якість проведення навчальних занять (за моніторинговими опитуваннями здобувачів освіти, випускників, викладачів тощо);

– рівень прогресу здобувачів освіти (оцінюється за показниками успішності упродовж семестру і на підсумковому контролі, з урахуванням результатів вхідного контролю і показників успішності з дисциплін, які викладалися раніше);

– якість оцінювання успішності здобувачів освіти (за розподілом оцінок з навчальних дисциплін упродовж семестру і на підсумковому контролі);

– рівень навчально-методичних розробок (експертні оцінки, в тому числі зовнішні);

– підвищення кваліфікації;

– участь у роботі з організації освітнього процесу, методичній роботі, профорієнтаційній роботі, в інших заходах/роботах/ проектах, спрямованих на зростання якості освіти в Училищі, на підвищення ефективності діяльності закладу тощо.

4.4. Оцінювання ефективності роботи викладача (з диференціацією за посадами, і, можливо, з урахуванням специфіки структурних підрозділів) при прийнятті рішення про продовження перебування на посаді, заохочення, накладання дисциплінарних стягнень, дострокове припинення трудових відносин.

5. ЗАХОДИ ІЗ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

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

5.2. Професійне зростання педагогічних працівників здійснюється шляхом: формальної/неформальної освіти, стажування, підвищення кваліфікації за загальними або індивідуальними планами та за різними формами (денною/заочною/дистанційною).

5.3. Вектор професійного розвитку та змістову його частину визначає педагогічний працівник. У разі потреби він може отримувати консультативну допомогу щодо напрямів та змісту професійного розвитку від начальника навчально-методичного відділу, методистів навчально-методичного відділу, начальників навчальних відділень, голови циклової комісії, або іншої посадової особи, відповідальної за професійний розвиток педагогічних працівників.

5.4. 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.

5.5. Основними складовими професійного розвитку педагогічних працівників є підвищення кваліфікації та стажування.

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

5.7. 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.

5.8. Атестація в училищі проводиться 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.

5.9. З метою адаптації до професійної діяльності в Училищі створена і функціонує «Школа молодого педагога», програма якої передбачає вивчення досвіду роботи кращих педагогів закладу освіти.

6. ЗАХОДИ, СПРЯМОВАНІ НА ВДОСКОНАЛЕННЯ ФАХОВОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

6.1. Після зарахування на роботу (в штат чи на умовах сумісництва) відділ персоналу зобов'язаний надати педагогічному працівникові точний і відповідний сучасному стану справ опис його функціональних обов'язків, профілю діяльності, вимог організації освітнього процесу, очікуваних результатів навчання за програмою (програмами) підготовки фахівців тощо.

6.2. Відповідальними за розробку і впровадження заходів, спрямованих на вдосконалення фахової майстерності педагогічних працівників є педагогічна рада, керівники структурних підрозділів, методисти навчально-методичного відділу, заступники начальника, начальник.

6.3. Критеріями ефективності впровадження заходів, спрямованих на вдосконалення фахової майстерності педагогічних працівників є оцінка фахового рівня педагогічних працівників здобувачами освіти, випускниками, викладачами, зовнішніми експертами.

Заступник начальника по роботі з персоналом
полковник служби цивільного захисту



Віталій КАРВАЦЬКИЙ