

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕРЕПІДГОТОВКИ
ЗВІЛЬНЕНИХ У ЗАПАС ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ М. КРИВОГО РОГУ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
Міжрегіонального центру професійної перепідготовки звільнених у запас
військовослужбовців м. Кривого Рогу Дніпропетровської області

Розглянуто, схвалено та затверджено
Педагогічною радою Міжрегіонального центру
професійної перепідготовки звільнених у запас
військовослужбовців
Протокол № 3 від 10 січня 2022р.

Голова педагогічної ради, директор

Володимир БАЛАКІН

«10» січня 2022р.



Введено в дію з 19.01.2022р.
наказом директора МЦПЗВ
від 19.01.2022р. №19

Кривий Ріг
2022р.

Принципи, засади, напрями професійного розвитку педагогічних працівників МЦППВ

Основні принципи й засади професійного розвитку кадрового потенціалу працівників Міжрегіонального центру професійної перепідготовки звільнених у запас військовослужбовців м Кривого Рогу Дніпропетровської області (далі МЦППВ) визначені ЗУ «Про освіту», ЗУ «Про вищу освіту», ЗУ «Про фахову передвищу освіту», ЗУ «Про професійний розвиток працівників», статуту МЦППВ.

Організація професійного навчання, підвищення кваліфікації працівників МЦППВ здійснюється з урахуванням потреб та специфіки напрямів освітньої діяльності.

Професійний розвиток педагогічних працівників враховує:

- відповідний професійний стандарт;
- посадові обов'язки та перспективи їх розширення;
- особисті професійні інтереси педагогічних працівників;
- набутий досвід педагогічної діяльності;
- рівень виконання посадових обов'язків.

Професійний розвиток педагогічних працівників МЦППВ є безперервним процесом удосконалення набутих та освоєння нових професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності; здійснюється шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, підвищення кваліфікації за загальними та індивідуальними планами та за різними формами курсів підвищення кваліфікації.

Напрямок професійного розвитку та змістовну його частину визначають:

- сам педагогічний працівник;
- у разі потреби педагогічному працівникові надається консультативна допомога відповідальних за професійний розвиток осіб щодо напрямів та змісту професійного розвитку працівника.

Основними складовими професійного розвитку науково-педагогічних працівників є:

- підвищення кваліфікації;
- стажування.

Планування професійного розвитку педагогічних працівників та погодження графіку відповідних заходів здійснюється на рівні директора МЦППВ.

Участь у програмах професійного розвитку на території держави, що визнана Верховною Радою України державою-агресором чи державою-окупантом, не допускається.

Стратегічні завдання формування кадрового потенціалу МЦППВ

1. Здійснювати подальше зміцнення кадрового потенціалу, збереження балансу досвідчених і молодих викладачів; створювати сприятливі умови для творчого росту, професійного становлення та безперервного професійного зростання викладача.
2. Упроваджувати та стимулювати заходи, спрямовані на спадкоємність кадрового потенціалу педпрацівників.
3. Трансформувати роль викладача та майстра виробничого навчання із традиційного лектора у фахового тренера.
4. Підвищувати професіоналізм педагогічних працівників МЦППВ завдяки їх систематичному самовдосконаленню, поєднанню навчально-методичної та науково-дослідницької роботи.
5. Передавати викладацький досвід від досвідчених педагогів молодим викладачам шляхом активної роботи «Школи молодого викладача».

6. Розвивати систему підготовки й підвищення кваліфікації викладачів МЦППВ (аспірантура, стажування, курси, спецсемінари, практикуми, проблемні і творчі групи тощо).
7. Здійснювати максимально можливе фінансування процесу підвищення кваліфікації.
8. Активізувати організаційно-наукову діяльність циклових комісій як основного базового структурного підрозділу МЦППВ
9. Залучати викладачів до участі у творчих конкурсах, науково-педагогічних конференціях, виставках методичних робіт із метою підвищення професійного рівня.
10. Сприяти ґрунтовному оволодінню сучасними комп'ютерно-інформаційними технологіями всіма працівниками МЦППВ.
11. Удосконалювати систему підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогічних працівників за інноваційними напрямами організації освітнього процесу та наукової діяльності.
12. Створити персональний електронний кабінет майстра виробничого навчання, викладача МЦППВ для формування індивідуальної програми розвитку професійної діяльності й налагодження ефективних комунікацій у освітньому середовищі.
13. Забезпечувати функціонування ефективної комплексної системи стимулювання керівного складу, педагогічних працівників до професійної діяльності, орієнтованої на реалізацію конкретних завдань з оцінюванням за кінцевим результатом.
14. Розробити нові критерії рейтингової оцінки діяльності педпрацівників, механізмів підвищення їх мотивації до безперервного професійного зростання.
15. Зменшувати кількість викладачів, що працюють за сумісництвом.
16. Зміцнювати корпоративний дух співробітників і здобувачів освіти в МЦППВ.
17. Формувати комплекс ефективну систему стимулювання науково-педагогічних і методичних інновацій.
18. Підвищувати рівень соціального та правового захисту працівників МЦППВ, поліпшувати умови праці.
19. Здійснювати моральне й матеріальне заохочення педпрацівників.
20. Оптимізувати педагогічне навантаження кожного викладача.
21. Здійснювати своєчасну виплату заробітної плати, відпускних коштів і коштів на оздоровлення.
22. Здійснювати моральне заохочення працівників МЦППВ за досягнення успіхів у роботі шляхом преміювання та надання матеріальної допомоги за умови економії коштів.
23. Сприяти підвищенню рівня суспільної активності профспілкової організації для реального захисту працівників МЦППВ.

Мета та принципи розвитку діяльності по нарощуванню кадрового потенціалу МЦППВ

Метою розвитку діяльності по нарощуванню кадрового потенціалу МЦППВ є формування висококваліфікованого, відповідального, ініціативного, результативного кадрового потенціалу МЦППВ із сучасним прогресивним інноваційним мисленням та розвиненим почуттям професійної гідності.

В основу досягнення мети покладено такі принципи:

- цілісності системи кадрового забезпечення;
- перспективності та випереджувального характеру, що ґрунтується на прогнозуванні кадрової ситуації;

- стимулювання наукової та інноваційної діяльності педагогічних працівників;
- чіткого визначення критеріїв добору педагогічного складу;
- оптимального співвідношення педагогічного та допоміжного персоналу;
- здійснення правового і соціального захисту співробітників МЦППВ;
- соціальної відповідальності.

Стратегічні пріоритети розвитку діяльності з нарощування кадрового потенціалу МЦППВ

1. Підтримка якісного рівня науково-педагогічних працівників на рівні суспільних та ліцензійних вимог;
2. Постійне оновлення кадрового резерву на заміщення керівних та науково-педагогічних посад в МЦППВ;
3. Планування процесу підвищення кваліфікації (стажування), що враховують професійне навчально-методичне спрямування науково-педагогічного персоналу, інтегральне злиття індивідуальних переваг співробітників до потреб закладу освіти;
4. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників у наукових і виробничих організаціях, зокрема закордонних, в яких впровадженні сучасні технології виробництва з напрямів підготовки;
5. Створення системи рейтингової оцінки роботи педагогів, яка враховує освітню, методичну, виховну роботу, організаційну діяльність, профорієнтаційну роботу; міжнародну діяльність; відсутність фактів хабарництва; використання сучасних інформаційних технологій та дистанційної освіти;
6. Створення системи заохочення педагогічних працівників до неухильного протягом дії контракту виконання посадових обов'язків та дисциплінарної відповідальності за їх порушення;
7. Виявлення молодих лідерів МЦППВ, які повинні увійти до складу резерву в педагогічній, науковій і адміністративній сферах діяльності закладу.
8. Затвердження системи фінансового стимулювання молодих співробітників, які входять до складу кадрового резерву;
9. Забезпечення академічних свобод (самостійності й незалежності) учасників освітнього процесу під час провадження педагогічної, інноваційної діяльності;
10. Створення системи корпоративного навчання педагогічних працівників і співробітників МЦППВ, стажування в підприємницьких структурах, вітчизняних і закордонних наукових установах з метою підвищення рівня їхніх професійних знань, компетентності й удосконалення педагогічної майстерності;
11. Відповідність науково-педагогічного складу МЦППВ стандартам європейської освіти;
12. Забезпечення матеріальною підтримкою викладацького складу, молодих викладачів, які беруть участь у різноманітних проектах, що сприяють якісній підготовці кваліфікованих робітників та фахових молодших бакалаврів;
13. Розробка і використання єдиних комплексних критеріїв для оцінювання і контролю рівня та ефективності діяльності педагогічних працівників МЦППВ;
14. Формування управлінських кадрів і педагогічного складу МЦППВ з урахуванням їх індивідуального внеску у підвищення рейтингу МЦППВ в цілому;
15. Вдосконалення діяльності та розвиток МЦППВ через критичний, серйозний і відвертий аналіз колективом результативності власної праці;

16. Активізація та стимулювання видів діяльності, які орієнтують і сприяють підвищенню рейтингу МЦППВ в цілому, та створення умов для професійного зростання усіх працівників;
17. Стимулювання нових напрямів наукових досліджень та вдосконалення науково-методичної основи викладацької діяльності;
18. Виявлення недоліків і проблемних питань в діяльності педагогічних працівників;
19. Формування системи матеріального (за наявності коштів) і морального стимулювання діяльності педагогічних працівників.

Основними вимогами до системи рейтингового оцінювання є:

- об'єктивне число показників, які характеризують діяльність кожного учасника рейтингу;
- можливість доповнення і змін показників рейтингу;
- стимулювання кожного учасника рейтингового оцінювання.

Виходячи з того, що серед багатогранних видів діяльності МЦППВ ключовим є надання освітніх послуг, до основних видів робіт педагога відносять: навчальну, методичну, наукову, організаційну.

Порядок формування рейтингу

1. Рейтингове оцінювання педагогів (викладачів, майстрів виробничого навчання) в МЦППВ здійснюється на основі показників діяльності лише штатних педагогічних працівників, які мають педагогічне навантаження більше 360 годин.
2. Для визначення рейтингу діяльності викладача створюється рейтингова комісія у складі: директора МЦППВ - голова комісії; члени комісії: заступник директора з навчально-методичної роботи, заступник директора з навчально-виробничої роботи, методист, завідувачі відділень, голови циклових комісій, голова профспілкового комітету, представники учнівського самоврядування.
3. Перелік показників для розрахунку рейтингу за результатами діяльності педагогічних працівників у поточному навчальному році затверджуються педагогічною радою МЦППВ.
4. Кожен педагог формує звіт за встановленою формою. Рейтинги розраховують за даними, уміщеними у звітах педагогів, у яких обов'язково мають заповнюватися всі комірки, вказані в таблицях. У випадку, коли показник дорівнює нулю, у звіті проставляється цифра 0.
5. На засіданнях відповідних циклових комісій проводиться обговорення роботи педагогів, зазначеної у звітах. Голови циклових комісій несуть відповідальність за достовірність поданої у звіті інформації.
6. Не пізніше 15 червня обліковані дані подаються в методичний кабінет і розглядаються рейтинговою комісією. На вимогу рейтингової комісії до звітів додаються довідкові матеріали, які підтверджують наведені наведені у звітах показники.
7. Рейтингова комісія визначає рейтинг роботи всіх педагогічних працівників МЦППВ. Результати роботи комісії оформлюються протоколом.
8. Результати рейтингового оцінювання педагогічних працівників за результатами діяльності у поточному навчальному році оприлюднюються на засідання педагогічної ради МЦППВ у червні та публікуються на сайті.
9. Виставлення балів відбувається протягом навчального року і закінчується в кінці навчального року.

10. Рейтингове місце педагога за навчальний рік є підставою для його винагородження (грошового преміювання за сумлінну працю, нагородження грамотами тощо).
11. Рейтингова оцінка роботи враховується під час атестації педагогічних працівників.
12. Інформація про підсумки роботи рейтингової комісії, узагальнення та зберігання даних покладається на методиста.

**Порядок розгляду скарги викладача
на результати рейтингової оцінки діяльності**

1. Викладач подає апеляцію в 5-денний термін після підсумкового засідання до рейтингової комісії.
2. Рейтингова комісія розглядає апеляцію в присутності педагога.

Основні показники рейтингової оцінки роботи педагогів

1. Навчальна робота

Назва роботи	Кількість облікових балів			
	Семестровий (екзаменаційний контроль)	Результати контрольних зрізів знань, проведених адміністрацією МЦППВ	Розбіжність	Кількість балів
1.1 Порівняльний показник абсолютної успішності: <ul style="list-style-type: none"> - норма розбіжності не перевищує 4% = +30 балів; - розбіжність 5-10% = +20 балів; - розбіжність 11-12% = +0 балів; - розбіжність більше 20% = - 20 балів. 				
1.2 Порівняльний показник якісної успішності: <ul style="list-style-type: none"> - норма розбіжності не перевищує 4% = +30 балів; - розбіжність 5-10% = +20 балів; - розбіжність 11-12% = +0 балів; - розбіжність більше 20% = - 20 балів. 				
Сума балів:				

2. Навчально-методична робота

Назва роботи	Норматив, бали	К-ть облікових балів, виставлених комісією
2.1 Написання, підготовка до видання, видання, перевидання: <ul style="list-style-type: none"> - навчальних посібників, підручників - методичні матеріали до: <ul style="list-style-type: none"> - лекційних, - семінарських, - практичних, - лабораторних, - курсового проектування/ курсових робіт, - практики, - самостійної роботи здобувачів освіти, - методичних розробок (кількість і якість), - за неякісно підготовлені навчально методичні матеріали 	+60...+100 по +2 за 1 кредит годин до +20 до -20	
рецензування навчально-методичних матеріалів (за один матеріал): <ul style="list-style-type: none"> - внутрішнє, - зовнішнє; - неякісне рецензування за один навчально-методичний матеріал 	+5 +10 до -5	
розробка: <ul style="list-style-type: none"> - програм навчальних дисциплін (за дону програму), - силабусів (за одну програму) 	по +1 за 1 кредит годин	
2.2 Підготовка і впровадження комп'ютерного програмного забезпечення навчальних дисциплін (з однієї дисципліни): <ul style="list-style-type: none"> - електронного супроводу занять, презентацій з дисциплін, тестового контролю тощо 	до +5 (за 1 тему)	
2.3 Складання екзаменаційних білетів з навчальних дисциплін ат тестів з їх комп'ютерним використанням (за один комплект)	до +10	
2.4 Створення відеофільмів та їх використання в освітньому процесі.	+30...+60	
2.5 Підготовка проведення відкритого заняття (за наявності методичної розробки)	до +30	
2.6 Розробка і впровадження нових форм, методів і нових технологій навчання (за аналізами занять)	до +30	
2.7 Підготовка експонатів на виставку-конкурс педагогічного досвіду та технічної творчості: <ul style="list-style-type: none"> - I етап (у навчальному закладі) 	+10	

Назва роботи	Норматив, бали	К-ть облікових балів, виставлених комісією
- II етап (на обласній виставці) - III етап (всеукраїнський)	+20 +50	
2.8 Доповіді та виступи на: - педагогічних, методичних радах; - обласних методичних об'єднаннях, семінарах, конференціях.	+10 +30	
2.9 Узагальнення передового педагогічного досвіду (якщо Ваш досвід узагальнювався): - на рівні МЦППВ, - на обласному рівні.	+20 +50	
Сума балів		

3. Організаційна робота

Назва роботи	Норматив	К-ть облікових балів, виставлених комісією
3.1 Навчальний кабінет:		
- за завідування кабінетом	+5	
- ремонт	+20	
- придбання літератури, обладнання	до +10	
3.2 Стаж роботи (за 1 рік)		
- педагогічний	+1	
3.3 Кваліфікаційна категорія (за фактом):		
- спеціаліст вищої категорії	+20	
- спеціаліст першої категорії	+15	
- спеціаліст другої категорії	+10	
3.4 Педагогічне звання (за фактом)		
- викладач-методист	+20	
3.5 Профорієнтаційна робота (за 1 абітурієнта)		
- на денну форму навчання	+10	

Назва роботи	Норматив	К-ть облікових балів, виставлених комісією
- на заочну форму навчання	+10	
3.6 Робота в комісіях Департаменту освіти, МОН, МЦППВ	до +20	
3.7 Допомога в педагогічному зростанні колег (наставництво, консультації, рецензії, аналізи занять та методичні рекомендації тощо)	до +15	
Сума балів		

4. Виховна робота

Назва роботи	Норматив	К-ть облікових балів, виставлених комісією
4.1 Керівник групи:		
- відсутні пропуски без поважних причин або пропущено без поважних причин до 50 годин за семестр;	до +30	
- пропуски групою занять без поважних причин більше 50 годин за семестр (за кожні 5 годин)	-1	
4.2 Відвідування гуртожитку (за одне відвідування)	+3	
4.3 Організація і проведення позанавчальних заходів (за 1 захід)	до +30	
4.4 Участь здобувачів освіти у спортивних змаганнях (для викладачів фізичної культури):		
- на рівні міста (за одного учасника)	+5	
- на рівні області (за одного учасника)	+5	
4.5 За отримання здобувачем освіти (або командою), яких підготував педагог, призових місць (в олімпіадах, змаганнях, конкурсах тощо) на рівні:		
міста		
- I місце	+20	
- II місце	+10	
- III місце	+5	

області		
- I місце	+40	
- II місце	+30	
- III місце	+20	
Всеукраїнський рівень	+50	
4.6 Керівництво предметним гуртком, клубом, товариством тощо (за реальними результатами)	до +15	
Сума балів		

5. Підсумок рейтингу педагога

Загальна сума балів	
----------------------------	--

Сума балів визначає рейтингове місце педагога (викладача, майстра виробничого навчання) у загальному списку всіх педагогічних працівників закладу освіти. Відповідно до рейтингового місця або пропорційно до загальної суми набраних балів педагогічні працівники преміюються. Дані рейтингу враховуються при розподілі педагогічного навантаження на наступний навчальний рік, встановленні кваліфікаційних категорій під час атестації, при перегляді контрактів на подальшу педагогічну діяльність викладача.

Голова циклової комісії за якісне виконання завдань, які не передбачені цим положенням (профорієнтаційна робота, громадська діяльність тощо) має право додати до +10 балів до загальної суми за рейтинговою оцінкою.

Заступники директора, завідувачі відділень, методист за якісне виконання викладачам окремих доручень, які вплинули на якість освітнього процесу, може додати до +30 балів до загальної суми за рейтинговою оцінкою.

Результати роботи комісії з визначення рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників оформляються протоколом в день підсумкового засідання і підписуються всіма присутніми членами комісії.