

Politika razvoja kadrov

1. Predstavitev

1.1 Visokošolski zavod AVA se zaveda ključnega pomena svojega osebja za omogočanje, organiziranje in doseganje strateških ciljev ter za zagotovitev znanja, strokovnega znanja in veščin potrebnih za izpolnjevanje vizij in poslanstva.

Zavezanost k stalnemu strokovnemu in osebnemu razvoju (CPPD) je vitalnega pomena tako za izpolnjevanje strateških ciljev akademije kot pri zagotavljanju okolja, ki omogoča preoblikovanje in kontinuiran napredek, še posebej pa prispeva k doseganju prednostnih nalog akademije v zvezi z:

- delom z večjo predanostjo,
- osredotočanjem na študente,
- zagotavljanjem visoke kakovosti storitev in večjo učinkovitost,
- izboljšanjem kakovosti izkušenj, povečanjem motivacije in zmanjšanjem osipa.

1.2 Zavezanost k stalnemu strokovnemu in osebnemu razvoju (CPPD) bo spodbujala razvoj organizacije, spodbujanja vseživljenjskega učenja in odličnosti pri zagotavljanju storitev. Poleg tega bo omogočila Akademiji, da v večji meri izkoristi nove priložnosti na področju novih tehnologiji, novih dognanj in teorij ter širitvi sodelovanj.

2. Opredelitve

2.1 Stalni Strokovni razvoj (CPD) definiramo kot vsako dejavnost, ki izboljšuje učinkovitost in uspešnost:

- posameznika v njegovi/njeni vlogi,
- delovanje različnih delov organizacije,
- Akademije kot celote.

2.2 Stalno strokovno izpopolnjevanje se odvija po vsem spektru dejavnosti od formalnih in strukturiranih do neformalnih, tako znotraj akademije kot izven nje.

Okvirji stalnega strokovnega razvoja (CPD) so bili vzpostavljeni tako za akademsko kot podporno osebje in zagotavljajo jasne usmeritve na ustreznih CPD dejavnostih za akademsko in podporno osebje.

2.3 Dejavnosti Osebnega razvoja so tiste, ki v širšem smislu podpirajo napredovanje in nadgradnjo individualnih karier osebja.

3. Načela

3.1 Vse dejavnosti osebnega in strokovnega razvoja so povezani s strateškimi cilji Akademije.

3.2 Možnosti strokovnega in osebnega razvoja so predvidene na pravični osnovi za vse osebe vključno z osebjem, ki je plačano po urnih postavkah in tistimi s krajšim delovnim časom.

3.3 Vzajemnost koristi bo zagotovljena z usposabljanjem in razvojnimi možnostmi, ki vodijo k povečanju učinkovitosti in prispevajo ter podpirajo posameznikov razvoj kariere.

3.4 Posamezni člani osebja kot institucija (preko ustreznega vodstva) so odgovorni za prepoznavanje in obravnavanje potreb po usposabljanju in razvoju v spreminjajočih kariernih vzorcih ter različnih organizacijskih zahtevah. Te potrebe so opredeljene s formalnimi postopki vključno z uporabo indukcij (uvajanj), revizijskih (PDR) shem Strokovnega razvoja (PDR), samoevalvacij ter vključevanja zaposlenih v razvoj Akademije, oddelkov in strateških načrtov.

4. Cilji

4.1 Cilji te politike so:

- omogočiti vzpostavitev visoko kreativnega in produktivnega okolja in omogočanje osebju doseganje visoke stopnje uspešnosti in učinkovitosti,
- zagotovitev sistematičnega okvira za načrtovanje, upravljanje, evidentiranje in oceno razvoja in usposabljanja vseh zaposlenih,
- oznaniti obveze za vsakega zaposlenega ter razpoznati njihove potrebe po nadaljnjem usposabljanju in kontinuiranemu strokovnem razvoju vsaj enkrat letno,
- zagotoviti, da vsi zaposleni razumejo in sprejemajo odgovornost pri nadaljnjem usposabljanju in razvojnih dejavnostih, ki so potrebne za kontinuirano nadgradnjo njihove vloge pri edukativnih in/ali podpornih dejavnostih (razvidno iz letnih, samoevalvacijskih poročil nosilcev predmetov),
- doseganje in vzdrževanje visokih standardov kakovosti v razvoju osebja AVA.

Pepi Peter Sekulich

20. 05. 2011

Popravljen in dopolnjen na podlagi sklepov 4. Seje senata AVA, z dne 07.02.2014.