



RESTORĀNU SERVISA SKOLA

Restorānu servisa skola

Reģ. Nr.40003591434

Valkas iela 1a, Rīga, LV1010

Tālrunis +371 20273333, E-pasts rss@rsskola.lv

**Restorānu servisa skola cilvēkresursu
attīstības plāns**

2020.-2025.gads

Saturs

Informācija par Restorānu servisa skolu	3
Cilvēkresursu attīstības plāna mērķis un tā pamatojums	4
Cilvēkresursu attīstības plāna izstrādes nepieciešamības pamatojums	5
RSS personāla darba organizācija, vadība un darba kvalitātes nodrošināšana	6
RSS personāla darba organizācijas struktūra un vadība	6
RSS personāla kvalitātes nodrošināšanas un kontroles sistēma.....	7
RSS metodiskās komisijas darbības raksturojums	7
Darba motivācijas stimulēšanas sistēma	7
Darba apstākļi un psihosociālā darba vide	8
RSS cilvēkresursu raksturojums	8
RSS pedagoģiskā sastāva kvalifikācija un pieredze darbā	8
Cilvēkresursu kapacitātes celšanas pasākumi	9
RSS profesionālajā izglītībā iesaistīto pedagogu kompetences pilnveides vajadzību apzināšana	9
RSS prakses vadītāju kompetences pilnveides vajadzību apzināšana	9
Pieredzes apmaiņas pasākumi cilvēkresursu kapacitātes celšanai	10

Informācija par profesionālās izglītības iestādi			
Profesionālās izglītības iestādes nosaukums:	Restorānu servisa skola		
Reģistrācijas numurs/ Nodokļu maksātāja reģistrācijas numurs:	LV40003591434		
Juridiskā adrese:	<i>Iela, mājas nosaukums, Nr./ dzīvokļa Nr.</i> Valkas iela 1A		
	<i>Republikas pilsēta</i> Rīga	<i>Novads</i>	<i>Novada pilsēta vai pagasts</i>
	<i>Pasta indekss: LV - 1010</i>		
	<i>E-pasts: rss@rsskola.lv</i>		
	<i>Tīmekļa vietne: www.rsskola.lv</i>		
	Kontaktinformācija:	<i>Kontaktpersonas Vārds, Uzvārds: Gunta Stepanova</i>	
<i>Ieņemamais amats: direktore</i>			
<i>Tālrunis: 26421485</i>			
<i>E-pasts: gunta.stepanova@inbox.lv</i>			
Korespondences adrese <i>(aizpilda, ja atšķiras no juridiskās adrese)</i>	<i>Iela, mājas nosaukums, Nr./ dzīvokļa Nr.</i> Valkas iela 1A		
	<i>Republikas pilsēta</i> Rīga	<i>Novads</i>	<i>Novada pilsēta vai pagasts</i>
	<i>Pasta indekss: LV - 1010</i>		

1. Cilvēkresursu attīstības plāna mērķis un tā pamatojums

Profesionālā izglītības iestāde “Restorāna servisa skola” dibināta 1993. gadā kā atsevišķa struktūrvienība “Biznesa augstskolas Turība” sastāvā. Kopš 2002. gada skola darbojas kā patstāvīga izglītības iestāde, kas īsteno profesionālās tālākizglītības un pilnveides programmas.

MISIJA

Izglītības iestādes misija - mūsdienīga uz izaugsmi vērsta inovatīva un prestiža izglītības iestāde ar profesionālu un saliedētu komandu, kas piedāvā mūsdienīgu, praktiski nodrošīgu un kvalitatīvu izglītību, kuras rezultātā kuras rezultātā izglītojamie var pielāgoties mainīgiem konkurences apstākļiem darba tirgū.

Vīzija

Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo - darba tirgū pieprasīti un konkurētspējīgi augsti kvalificēti speciālisti, kuri spēj pielāgoties mainīgiem konkurences apstākļiem darba tirgū, cels apkalpojošās sfēras un pavāru un konditoru profesijas prestižu.

“Restorāna servisa skolas” Cilvēkresursu attīstības plāns (turpmāk tekstā CAP) izstrādāts, lai mērķtiecīgi definētu izglītības iestādes (turpmāk - RSS) personāla kompetences pilnveides nepieciešamību, balstoties uz esošās situācijas izvērtējumu, noteikt personāla vajadzības, vēlmes un iespējas, dot iespēju katram darbiniekam izvērtēt savu kompetenci, plānot un realizēt profesionālo pilnveidi, lai sekmētu darba efektivitāti.

Sekmēt ikviena skolotāja un darbinieka iespējas pilnveidoties un kļūt par radošu, brīvu, harmonisku, uzņēmīgu, patstāvīgu un uz pozitīvu saskarsmi orientētu personību, kura ir spējīga atrast savu identitāti mainīgajos apstākļos un veiksmīgi konkurēt Latvijas un Eiropas darba tirgū.

CAP ietverti sasniedzamie mērķi un veicamie uzdevumi:

- Cilvēkresursu piesaistīšana un atlase;
- Cilvēkresursu profesionālā izaugsme;
- Cilvēkresursu motivēšana.

CAP ietvertie pasākumi ir izstrādāti, pamatojoties uz:

- Skolas stratēģisko mērķu un prioritāšu analīzi;
- Skolas attīstības plānu 2015. – 2018. gadam.
- Mainīgās darba tirgus prasības, inovācijas un globāla mēroga attīstības tendences nozarē, mūsdienu tehnoloģiju laikmets un straujā attīstība nosaka profesionālās izglītības mācību satura pilnveidi, prasa augsti attīstītas komunikācijas, pedagoģiskās un profesionālas prasmes apvienot ar efektīvām pārvaldības metodēm, lai spētu nodrošināt izglītības iestādes attīstību;
- Aktuāla ir pāreja uz modulāro izglītības programmu, darba vidē balstītu mācību ieviešana RSS, kas nosaka sadarbību ar nozaru ekspertu padomi, un uzņēmējdarbības vidi.

- Nozīmīga ir darbinieku stažēšanās Latvijas un Eiropas Savienības uzņēmumos, jo veicina darba vidē balstītu mācību īstenošanu, sniedz būtisku profesionālās pilnveides pieredzi;
- Pedagogu aptaujā noskaidrotajiem svarīgākajiem risināmajiem jautājumiem cilvēkresursu vadības jomā
- Aktuāla ir RSS kapacitātes stiprināšana darbā ar pieaugušajiem, konkurētspēja pieaugušo izglītības programmu, tālākizglītības pakalpojumu piedāvājuma jomā, kas nosaka nepieciešamību pēc atbilstošām pedagogu zināšanām, prasmēm un kompetencēm.

1.2. Cilvēkresursu attīstības plāna izstrādes nepieciešamības pamatojums

Būtiski cilvēkresursu attīstības plāna izstrādes nepieciešamību nosakošie faktori:

- Mainīgās darba tirgus prasības, inovācijas un globāla mēroga attīstības tendences nozarē, mūsdienu tehnoloģiju laikmets un straujā attīstība nosaka profesionālās izglītības mācību satura pilnveidi, prasa augsti attīstītas komunikācijas, pedagoģiskās un profesionālas prasmes apvienot ar efektīvām pārvaldības metodēm, lai spētu nodrošināt izglītības iestādes attīstību .
- Aktuāla ir pāreja uz sasniedzamajiem rezultātiem (learning outcomes - jeb kompetenču pieejā balstīta izglītība), darba vidē balstītu mācību ieviešana, kas nosaka lielāku mijiedarbību ar sociālajiem partneriem un uzņēmējdarbības vidi.
- Svarīga ir RSS pedagogu stažēšanās Latvijas un Eiropas Savienības uzņēmumos, jo tas veicina darba vidē balstītu mācību īstenošanu, sniedz būtisku profesionālās pilnveides pieredzi un iespēju praktiski pielietot dzīvē uz teorētiskām zināšanām balstītas prasmes. Stažēšanās mērķis ir veicināt skolas un nozares pārstāvju sadarbību, veicināt viedokļuapmaiņu nozares profesionāļu starpā. Stažēšanās laikā gūst viedokli par metodiku un mācību procesā izmantojamajām metodēm, mācību procesa organizāciju, eksāmena saturu, zināšanu vērtēšanu.
- Aktuāla ir RSS kapacitātes stiprināšana darbā ar pieaugušajiem, konkurētspēja pieaugušo izglītības programmu, tālākizglītības un pilnveides pakalpojumu piedāvājuma jomā, kas nosaka nepieciešamību pēc atbilstošām pedagogu zināšanām, prasmēm un kompetencēm.
- Profesionālajā izglītībā nepieciešama jauno pedagogu ātrāka iekļaušana mācību sistēmā. Pedagogu vecums rada šķēršļus strādāt ar inovatīvām un modernām metodēm, bet pedagoģiskā darba pieredze ir pārneses vērtā. “Jaunajiem pedagogiem”, kuri pedagoģijā uzsāk darbu ir nepieciešams mentoringu.
- 2015.gada 15.maijā stājās spēkā Grozījumi Profesionālās izglītības likumā, kas nosaka regulējumus par profesionālās kvalifikācijas līmeņa atbilstību Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūras līmeņiem. Tie veicina darba devēju iesaisti apmācības procesā. RSS viens no 2018.-2022.gada rīcības virzieniem un uzdevumiem ir cilvēkresursu attīstība un pedagogu kompetenču un kvalifikācijas paaugstināšanai. Tiek plānots regulāri turpināt organizēt meistarklases un profesionālos pilnveides kursus, kuros piedalās ne tikai RSS pedagogi, bet arī audzēkņi un sadarbības partneri- prakšu vadītāji, uzņēmumu speciālisti. Lai apzinātu nepieciešamības izglītības satura un didaktikas, gan

pedagogu pieredzes jomās, tika veikta RSS pedagogu aptauja. Balstoties uz aptaujas rezultātiem, noteikts apmācību plāns līdz 2022. gadam.

2. Restorānu servisa skolas personāla darba organizācija, vadība un darba kvalitātes nodrošināšana

Ar SIA "Restorānu servisa skola" valdes lēmumu no 10.02.2022 apstiprināts Restorānu servisa skolas nolikums jaunā redakcijā.

Ir izstrādāta skolas pārvaldes struktūra. Skolā strādā profesionāla un kompetenta vadības komanda. Darba pamatā ir demokrātiska pieeja visu jautājumu risināšanā un deleģētās atbildības īstenošanā. Vadība konsultējas ar kolektīvu, bet uzņemas atbildību par kvalitatīvu pienākumu izpildi. Komanda ir ieinteresēta skolas darbā, radošu pozitīvu pārmaiņu ieviešanā, sadarbojas gan savā starpā, gan skolas personāla izglītības procesa jautājumu risināšanā.

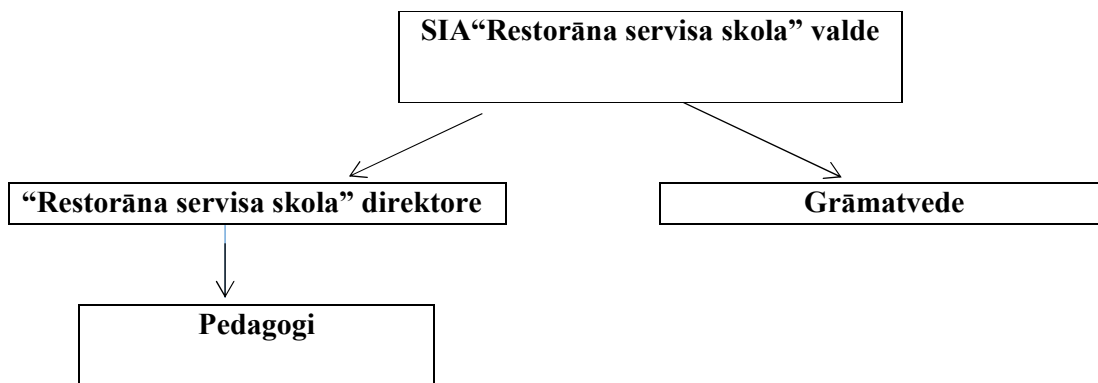
Pedagogu profesionālās darbības vērtēšanai skolas administrācija izmanto dažādus informācijas avotus. Izglītojamo darbības un to rezultātu apliecinājošus dokumentus – eksāmenu, ieskaitu, konkursu rezultātus un to izvērtējumu. Mācību stundu vērošanas materiāli tiek apspriesti un analizēti metodiskajās komisijās.

Pedagogi mācību gada beigās analizē sasniegto un sniedz priekšlikumus un ieteikumus turpmākajam darbam.

Skolas attīstības plāns tiek veidots 3 gadiem. Attīstības plānā ir noteiktas prioritātes, mērķi, novērtēšanas kritēriji, ieviešanas gaita, atbildīgie visās jomās. Katra mācību gada beigās izvērtējam paveikto, veicam korekcijas Attīstības plānā un izvirzām prioritātes nākošajam mācību gadam.

Skolas vadība sadarbojas LVRA, LDDK, pavāru klubu un darba devējiem, ceļot skolas prestižu sabiedrībā. Skolas vadība atbalsta skolotāju tālākizglītību un radošo iniciatīvu, iespēju robežās skolotāji apmeklē tālākizglītības seminārus ne tikai novadā un valstī, bet arī ārzemēs.

2.1. Restorāna servisa skola darba organizācijas struktūra un vadība



Skolas vadība pārzina katra pedagoga profesionālo kompetenci, darba pieredzi un stiprās puses. Metodiskajās sanāksmēs risina dažādus ar pedagogiju un psiholoģiju saistītus jautājumus. Notiek pedagogu pieredzes apmaiņa ar citu profesionālo skolu pedagogiem. Pedagogi izglītojas IZM VISC un citu institūciju organizētajosursos un semināros. Notiek informācijas apmaiņa un pieredzes nodošana pārējiem pedagogiem par kursos gūto atziņu izmantošanu mācību darbā.

Skolā ir informācija par katra skolas pedagoga tālākizglītību, un to plāno atbilstoši skolas vajadzībām. Izstrādāts skolas pedagogu tālākizglītības plāns turpmākajiem 3 gadiem.

Pedagogu profesionālās pilnveides darba izvērtēšana notiek gan individuāli, gan metodiskajās komisijās. Skolas vadība atbalsta skolotāju tālākizglītību un radošo iniciatīvu, iespēju robežās skolotāji apmeklē tālākizglītības seminārus, bet arī ārzemēs.

Direktore skolā regulāri informē pedagogus par iespējām pilnveidot profesionālo kompetenču līmeni. Uzskatām, ka ir radoša pieeja un novitāšu ieviešana iestādes pedagogu radošās darbības un tālākizglītības atbalstīšanā.

2.2. Restorānu servisa skolas personāla darba kvalitātes nodrošināšanas un kontroles sistēma.

Skolas vadība plāno un veic darba kontroli un izvērtēšanu visos darbības virzienos. Darbs tiek analizēts, sadarbojoties skolas vadībai, pedagogiem, izglītojamiem. Mācību gada beigās pedagoģiskajā sēdē izvērtē paveikto skolas attīstībā un sniedz priekšlikumus turpmākā darba plānošanai. Metodiskajā sēdē mācību gada noslēgumā tiek izvērtēti centralizēto eksāmenu rezultāti un izvirzīti uzdevumi, kuriem jāvelta lielāka uzmanība. Skolā nepieciešams izveidot vienotu digitālo mācību vidi. Pedagogi strādā saskaņā ar stundu sarakstu.

2.3. Restorānu servisa skolas metodiskās komisijas darbības raksturojums.

Metodiskās komisijas darbā tiek akcentēta izglītības standartu un mācību priekšmetu programmu izvirzīto mērķu un uzdevumu izpilde, skolotāju profesionālās kompetences paaugstināšana, mācību līdzekļu izvēle, inovācijas izglītības jomā, jaunākās mācību metodes un mācību darba aktualitātes, izglītojamo mācību sasniegumu kvalitāte. Dažādu problēmsituāciju risināšana un analizēšana. Notiek savstarpēja pedagogu pieredzes apmaiņa.

Mācību gada beigās tiek apkopoti mācību darba rezultāti un izdarīti secinājumi, lai plānotu nākošo mācību gadu un veicinātu efektīvu mācīšanas un mācīšanās procesa virzību, lai stimulētu izglītojamos strādāt un panāktu pēc iespējas labākus darba rezultātus.

Lai pilnveidotu un uzlabotu izglītības programmu saturu, pedagogi radoši aktualizē mācību priekšmetu programmas, iesaistot šajā darbā arī darba devējus. Mācību priekšmetu programmu īstenošanā tiek nodrošināta saikne ar reālo dzīvi un mūsdienu aktualitātēm. Skola lepojas ar to, ka visiem skolas izglītojamajiem var nodrošināt praktisko mācību vietas. Laba sadarbība izveidojusies ar daudziem darba devējiem, viņi piedalās arī izglītojamo prasmju un iemaņu vērtēšanā eksāmenos.

Pedagogi zina un izprot valsts standarta mērķus un uzdevumus, izmanto standartu prasībām atbilstošas mācību metodes un mācību līdzekļus.

Skolas vadība koordinē, pārrauga un nodrošina metodisko atbalstu standartu un izglītības programmu īstenošanai mācību procesā.

Visos mācību priekšmetos tiek izmantoti dažādi izziņas materiāli un literatūra, kas atbilst mūsdienu pedagoģiskajām un profesionālajām prasībām. Pedagogi metodiskajās komisijās plāno arī iekārtu un inventāra iegādi, jaunu tehnoloģiju ieviešanu.

Regulāri tiek aktualizēts mācību priekšmetu un prakšu programmu saturs.

2.4. Darba motivācijas un stimulēšanas sistēma.

Administrācija pārzina katra pedagoga darbības stiprās puses, tālākizglītības vajadzības, atbalsta pasākumu nepieciešamību un veicina viņu profesionālās darbības kvalitātes attīstību. Galvenie vadības darba virzieni, nodrošinot pedagoga iespējas sevis izaugsmei un pašapliecinājumam, ir pedagogu iesaiste skolas svarīgākajās darbībās, aktivitātēs, ļaujot viņiem izrādīt iniciatīvu, dodot atbalstu profesionālās pilnveides jautājumos. Iespēju robežās kursi un semināri tiek apmaksāti.

Skolas vadība finansiāli stimulē pedagogus, kuri mērķtiecīgi un radoši strādā ar talantīgajiem un īpaši spējīgajiem izglītojamajiem un piedalās Latvijas valsts mēroga profesionālajos konkursos.

Divreiz gadā tiek organizēti pieredzes apmaiņas pasākumi, apmeklējot kādu no ēdināšanas uzņēmumiem.

2.5. Darba apstākļi un psihosociālā darba vide.

Drošības noteikumi – mācību kabinetos un mācību prakšu vietās ir izstrādāti un noteikti darba drošības noteikumi.

Ir izstrādāti drošības un ugunsdrošības, noteikumi, kā arī rīcība ugunsgrēka gadījumā. Ir ugunsdrošības un signalizācijas sistēma, katrā telpā izvietoti dūmu detektori, ir evakuācijas plāni, informācija par to, kur jāziņo par nelaimes gadījumiem, kā arī nepieciešamās norādes evakuācijas gadījumos. Ar rīkojumu noteikts atbildīgais darbinieks par ugunsdrošību. Reizi gadā notiek mācības ar mācību trauksmi un evakuāciju.

Ir izstrādāti elektrodrošības noteikumi .

Pirmās palīdzības sniegšana – visi darbinieki ir iepazīstināti ar pirmās palīdzības sniegšanu nelaimes gadījumos.

Visiem ir pieejama skolas bibliotēka, lasītava .

Skolas vadība organizē seminārus par sadarbības pedagoģijas jautājumiem, skolotāji apmeklē kursus un pašizglītībā pilnveido sadarbības pedagoģijas jautājumus.

3. Restorānu servisa skolas cilvēkresursu raksturojums

3.1. Restorāna servisa skola vadības kvalifikācija un pieredze darbā

Restorānu servisa skola ir akreditēta profesionālās izglītības iestāde, kura dibināta 1993. gadā, kad tā darbojās kā atsevišķa struktūrvienība BA Turība sastāvā. Kopš 2002. gada skola darbojas kā patstāvīga izglītības iestāde. No 2013. gada skolas īpašnieks ir šefpavārs Māris Astičs. Skolā izglītojamie apgūst pavāra, konditora un ēdināšanas pakalpojuma speciālista profesijas un pilnveides programmu “Jaunākās tendences ēdienu gatavošanā”. Direktorei ir liela pedagoģiskā pieredze, bet kā vadītāja strādā otro gadu.

3.2. RSS pedagoģiskā sastāva kvalifikācija un pieredze darbā (uz 01.09.2021.):

Skolā strādā četri pedagogi un tiek piesaistīti ārštata lektori. No tiem :

➤ pamatdarbā

4

➤ ar augstāko pedagoģisko izglītību	1
➤ maģistri	2
➤ ārstatā	5

Pedagogu vecums no 20-40 gadiem	1
no 50-59 gadiem	1
vecāki par 60 gadiem	2

Pedagogu sadalījums pēc pedagoģiskā darba stāža:

0-10 gadiem	1
10 gadi un vairāk	3

Pedagogi apmeklē pilnveides kursus pedagoģijā. Skolā nav darbinieki ar invaliditāti.

4.Cilvēkresursu kapacitātes celšanas pasākumi

4.1. RSS vadības profesionālās kompetences pilnveides vajadzību apzināšana

Apkopojot vadības anketas, ir veikts secinājums, ka prioritārās tēmas, kurās būtu nepieciešama profesionālā pilnveide, ir:

1. Stresa pārvarēšana un konfliktsituāciju risināšana.
2. Pieredze skolvadībā.
3. Digitalizētu mācību metožu un līdzekļu izmantošana izglītības procesā.
4. Stundu vērošana profesionālisma pilnveide.
5. Vērtēšana mācību procesā.
6. Labvēlīgas mācību vides psiholoģija.
7. Komunikācijas un vadības metodes.

Pamatojoties uz iegūtajiem rezultātiem, tiks organizēti kursi, semināri.

4.2. RSS profesionālajā izglītībā iesaistīto pedagogu kompetences pilnveides vajadzību apzināšana

Apkopojot pedagogu anketas, ir veikts secinājums, ka prioritārās tēmas, kurās būtu nepieciešama profesionālā pilnveide, ir:

1. Digitālās prasmes.
2. Digitālo mācību līdzekļu izstrāde un izmantošana izglītības procesā.
3. Vērtēšana mācību procesā.
4. Izglītojamo disciplinēšanas psiholoģiskie, emocionālie aspekti. Profesionālās saskarsmes specifika, sastopoties ar psiholoģiskām manipulācijām un provokatīvu uzvedību.
5. Pārtikas drošības sistēma.
6. Pašvadīta mācīšanās vieta mācīšanās procesā.
7. Stāžesšanās un pieredzes apmaiņas gūšanas iespējas uzņēmumos.
8. Androgoģija- pieaugušo izglītības principi.

Pamatojoties uz iegūtajiem rezultātiem, tiks organizēti kursi, semināri. Organizētas pieredzes apmaiņas.

4.3. RSS prakses vadītāju kompetences pilnveides vajadzību apzināšana

RSS ir izveidojusie laba sadarbība ar uzņēmumiem, lai izglītotu, sagatavotu profesionālus pavārus un konditorus atbilstoši mainīgajām darba tirgus prasībām. Prakšu vadītājiem nepieciešama Starptautiska pieredzes apmaiņa, gan stāžēšanā.

4.4. Pieredzes apmaiņas pasākumi cilvēkresursu kapacitātes celšanai (sadarbībā ar citām Latvijas profesionālām izglītības iestādēm)

RSS piedalās pedagogu stāžēšanās programmu izstrādē gan Latvijā, gan ārzemēs. Tiek plānoti pieredzes apmaiņas braucieni sadarbojoties ar Ogres tehnikumu.