

Міністерство освіти і науки України
Відокремлений структурний підрозділ
«Фаховий коледж геологорозвідувальних технологій
Київського національного університету імені Тараса Шевченка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. директора



Леся ТОНКОНОЖЕНКО

«11» вересня 2023 року

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
У ВІДОКРЕМЛЕНОМУ СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ
«ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ГЕОЛОГОРОЗВІДУВАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА»**

Розглянуто та схвалено
на засіданні Педагогічної ради
від «07» вересня 2023 року, протокол №1

Введено в дію наказом в.о. директора
від «11» вересня 2023 року, № К-96 -062

КИЇВ-2023

Загальні положення

Розвиток кадрового потенціалу закладу освіти носить всебічний комплексний характер для сприяння досягненню головних цілей: підготовка фахівців необхідної кваліфікації, опанування знань фундаментального та практичного характеру.

Прикладними аспектами формування кадрового потенціалу Відокремленого структурного підрозділу «Фаховий коледж геологорозвідувальних технологій Київського національного університету імені Тараса Шевченка» (далі – Коледж) є приділення уваги питанням кадрового потенціалу, а саме: його формуванню, збереженню та подальшому розвитку.

Адміністрація Коледжу постійно працює над удосконаленням підходів до управління кадровим потенціалом, зокрема, його формування на основі кадрової стратегії, що сприятиме утриманню конкурентних позицій та іміджу одного з провідних закладів фахової передвищої освіти у складі Університету не тільки на регіональному рівні, а й на рівні України та за її межами.

Кадрова стратегія (або персонал-стратегія) при практичній її реалізації у діяльності Коледжу передбачає визначення системи добору, відбору, розвитку кадрів; планування, організацію, контроль діяльності закладу освіти в цілому та його структурних підрозділів. Кадрова стратегія є інтегрованою у загальну стратегію Коледжу, тобто її цілі за змістом є складовими загальних цілей на рівні закладу освіти.

Кадрова стратегія відповідає певним вимогам:

- 1) визначає кадрові забезпечення реалізації стратегії Університету та Коледжу;
- 2) є достатньо гнучкою, поєднує, на перший погляд, дві протилежні категорії: стабільність та динамічність;
- 3) є економічно обґрунтованою, тобто виходить з реальних фінансових можливостей Коледжу;
- 4) є особисто орієнтованою для кожного працівника.

Основою для розробки кадрової стратегії є бачення кадрового потенціалу від «сьогодні» на «завтра» як моделі, генеральної лінії щодо розвитку кадрового забезпечення.

Кадрова політика є збалансованою кадровою роботою, спрямованою на досягнення цілей та виконання завдань організації за рахунок формування високопродуктивного та згуртованого кадрового потенціалу, здатного вчасно реагувати на мінливі вимоги ринку та розробку програми реалізації поставлених цілей, враховуючи мікро- та макрооточення. Це - поведінка адміністрації по відношенню до своїх працівників, конкретні заходи і управлінські рішення, і є інструментом для реалізації кадрової стратегії.

Кадрова політика розробляється адміністрацією закладу освіти і реалізовується кадровою службою на основі виконання працівниками цієї служби своїх функціональних та посадових обов'язків та відображається у внутрішніх документах Коледжу.

Діяльність адміністрації по роботі з кадрами (відбір, складання штатного розпису, атестація, підвищення кваліфікації, стажування, навчання, просування тощо) є запланованою та корелюється із стратегічними цілями та завданнями, а також представленою у тактичних цілях та завданнях.

Стратегія спрямована на формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу, орієнтованою на особисті й колективні знання, а також індивідуально- та соціально-орієнтованою.

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 та науково-педагогічного складу за усіма напрямками: навчальна, методична, наукова, організаційна та виховна робота.

Індикатори досягнення:

- 1) виконання навчального навантаження в повному обсязі;
- 2) розробка сучасного методичного забезпечення;
- 3) використання інноваційних технологій під час викладання дисциплін;
- 4) участь у наукових дослідженнях, публікації тощо;
- 5) керівництво студентською науковою роботою та фаховими гуртками;
- 6) активна робота з обдарованою та талановитою молоддю, формування у студентів громадянської свідомості, патріотизму.

Показники:

- 1) зростання кількості годин навчального навантаження за рахунок збільшення контингенту студентів;
- 2) кількість та повнота забезпечення методичними та дидактичними розробками;
- 3) кількість наукових публікацій та студентів-призерів олімпіад, конкурсів наукових робіт;
- 4) кількість студентів, які продовжили навчання на наступному рівні освіти в Університеті;
- 5) відсоток працевлаштування випускників у підприємствах-базах практичної підготовки;
- 6) рівень конкурентоспроможності випускників на ринку праці; кількість діючих професійних гуртків та творчих майстерень;
- 7) кількість студентів, залучених до волонтерської діяльності;
- 8) участь у суспільному житті Коледжу та Університету.

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

Індикатори досягнення:

1) підбір та розстановка кадрів відповідно до потреби Коледжу, фахового та професійного рівня, досвіду та необхідних компетенцій.

Показники:

- 1) кількість штатних одиниць відповідно до потреби;
- 2) укомплектованість персоналом;
- 3) фахова та професійна освіта персоналу відповідно до ліцензійних вимог; наявність необхідних компетенцій;
- 4) рівень професійної майстерності викладачів.

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

Індикатори досягнення:

- 1) системний підхід по 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 викладачів, 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, у тому числі з числа випускників Університету; залучення фахівців з виробництва.

4. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників.

Індикатори досягнення:

- 1) відданість персоналу Коледжу та колективу;
- 2) довіра до керівництва;
- 3) сумлінне виконання функціональних обов'язків;
- 4) усвідомлення працівником його цінності для коледжу, 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 Коледжу.

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 Коледжу.

Показники:

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

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ КАДРОВОГО РОЗВИТКУ КОЛЕДЖУ

Удосконалення системи управління та менеджменту якості:

– удосконалення організаційно-штатної структури Коледжу та визначення ефективності діяльності кожного структурного підрозділу, відповідності його чинним нормативним вимогам, внеску в реалізацію завдань, передбачених загальною стратегією Коледжу, нормативно-правовими актами та цією Стратегією;

– підвищення ефективності управління, оптимізація та збалансування завдань, функцій та повноважень між управлінськими структурами та посадовими особами в Коледжі;

– розвиток автономії та підвищення рівня відповідальності у системі управління діяльністю Коледжу;

– подальший розвиток демократичних засад управління на основі вдосконалення організації роботи колегіальних і дорадчих органів, залучення до управління активу педагогічних (науково-педагогічних) працівників, органів студентського самоврядування;

– створення інтегрованої інформаційно-автоматизованої системи управління закладом освіти, включаючи сфери освітнього процесу, фінансово-господарської діяльності, роботи з персоналом.

– оптимізація системи документообігу в Коледжі в тому числі електронного;

– забезпечення поінформованості співробітників, студентів, громадськості щодо організаційних заходів, здобутків та подій в Коледжі через засоби комунікації: вебсайт, соціальні мережі та інші інформаційні джерела;

– підтримка й удосконалення офіційного сайту Коледжу;

– продовження роботи, спрямованої на розвиток та поглиблення співробітництва з органами державної влади та місцевого самоврядування, бізнесовими структурами, іншими роботодавцями з питань підготовки для них висококваліфікованих фахівців, розв'язання проблем економічного розвитку галузей за профілем Коледжу, підвищення ефективності господарювання;

– розвиток корпоративної культури, сформованого іміджу Коледжу, духу новаторства як важливого складника авторитету й утримання здобутих позицій в освітньому середовищі регіону та України.

Розвиток кадрового потенціалу:

– створення належних умов для професійного зростання та підвищення кваліфікації педагогічних працівників Коледжу;

– удосконалення механізму мотивації педагогічних працівників до їх безперервного професійного зростання;

– удосконалення системи рейтингового оцінювання діяльності педагогічних працівників Коледжу;

– удосконалення системи підвищення кваліфікації викладачів за сучасними напрямками організації освітнього процесу;

– запровадження програм стажування;

– забезпечення щорічного підвищення кваліфікації викладачів Коледжу.

Основні принципи й засади професійного розвитку кадрового потенціалу працівників Коледжу визначені Законами України: «Про освіту», «Про фахову

передвищу освіту», «Про вищу освіту», «Про професійний розвиток працівників», іншими нормативними-правовими актами та внутрішніми документами Університету та Коледжу.

Організація професійного навчання працівників Коледжу здійснюється з урахуванням потреб і специфіки напрямів освітньої діяльності.

Професійний розвиток науково-педагогічних та педагогічних працівників Коледжу це 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 і за різними формами, а саме: денною, вечірньою, очною, заочною, дистанційною та екстернатною.

Вектор професійного розвитку та змістовну його частину визначає науково-педагогічний та педагогічний працівник.

У разі потреби керівництво Коледжу та голови циклових комісій відповідальні за професійний розвиток науково-педагогічних та педагогічних працівників можуть надавати науково-педагогічному та педагогічному працівнику конкретні рекомендації щодо напрямів та змісту його професійного розвитку.

Заходи професійного розвитку науково-педагогічних та 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 науково-педагогічних та педагогічних працівників є підвищення кваліфікації та стажування або здобуття нового ступеня вищої освіти.

Підвищення кваліфікації

Підвищення кваліфікації є обов'язковою складовою системи забезпечення якості освіти в Коледжі. Підвищення кваліфікації здійснюється за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі шляхом участі у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо.

Науково-педагогічні та 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 Коледжі проводиться атестація педагогічних працівників.

Атестація є складовою забезпечення якості освіти та її методичного забезпечення. У Коледжі проводиться атестація з періодичністю раз на 5 років. Атестацію також може бути позачерговою. 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.

За результатами атестації педагогічного працівника встановлюється його відповідність або невідповідність займаній посаді та: - присвоюється (не присвоюється) кваліфікаційна категорія або підтверджується (не підтверджується) раніше присвоєна кваліфікаційна категорія; - присвоюється (не присвоюється)

педагогічне звання, підтверджується (не підтверджується) раніше присвоєне педагогічне звання (у разі наявності).

Науково-педагогічні та педагогічні працівники Коледжу зобов'язані підвищувати свою кваліфікацію щорічно, а загальний обсяг підвищення кваліфікації упродовж п'яти років не може бути менше ніж 150 годин, з яких певна кількість годин обов'язково має бути спрямована на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок.

Науково-педагогічним та педагогічним працівникам Коледжу, які вперше призначені на посади: директора та заступників директора, голів циклових комісій Коледжу, підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи є обов'язковим.

Науково-педагогічні та педагогічні працівники Коледжу можуть підвищувати кваліфікацію штатних працівників в закладах освіти (структурних підрозділах), наукових установах, інших юридичних або фізичних осіб, що провадить освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників.

Науково-педагогічні та педагогічні працівники Коледжу 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 науково-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.

Науково-педагогічні та 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 науково-педагогічних та 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 (знання фахових методик, технологій тощо);
- психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку;
- створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей 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 Коледжу та потреб науково-педагогічних та педагогічних працівників.

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

Педагогічна рада Коледжу самостійно визначає організаційні питання планування та проведення підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників, які працюють за основним місцем роботи. Обов'язковою складовою організації підвищення кваліфікації є його планування.

План підвищення кваліфікації формується на відповідний навчальний рік на основі пропозицій, наданих науково-педагогічними та педагогічними працівниками.

Для планування підвищення кваліфікації науково-педагогічному та педагогічному працівнику потрібно надати інформацію про орієнтовні строки підвищення кваліфікації, програму та її обсяг, суб'єкта підвищення кваліфікації, іншу інформацію.

План підвищення кваліфікації на відповідний рік містить: список науково-педагогічних та педагогічних працівників, які повинні пройти підвищення кваліфікації у цьому році, теми (напрями, найменування), форми, види, обсяги (тривалість).

План підвищення кваліфікації може містити додаткову інформацію, визначену Коледжем.

План підвищення кваліфікації може бути змінено протягом року в порядку, визначеному Педагогічною радою. План підвищення кваліфікації має бути оприлюдненим на офіційному вебсайті Коледжу.

Результати підвищення кваліфікації враховуються під час:

- проведення атестації педагогічних працівників Коледжу;
- укладення трудового договору з науково-педагогічними та педагогічними працівниками.

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.

Не потребує окремого підтвердження підвищення кваліфікації, яке було здійснено в установленому законодавством порядку. Результати підвищення кваліфікації у інших суб'єктів підвищення кваліфікації визнаються рішенням Педагогічної ради Коледжу.

Науково-педагогічний та педагогічний працівник після завершення підвищення кваліфікації подає до Педагогічної ради клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації та документ про проходження підвищення кваліфікації.

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 науково-педагогічного та 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, науково- педагогічному та педагогічному працівнику може бути присвоєно повну та/або часткову професійну та/або освітню кваліфікацію у встановленому законодавством порядку.

Окремі види діяльності науково-педагогічних та 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;
- 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.

За результатами проходження підвищення кваліфікації науково-педагогічним та 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 та 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 (ініціал імені) 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.

Стажування

Стажування є складником професійного розвитку науково-педагогічних та 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 та педагогічних працівників може здійснюватися в закладах освіти, установах, організаціях та на підприємствах.

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

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