

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ЛЬВІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ»

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ
ВСП «ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ЛНУП»**

РОЗГЛЯНУТО ТА СХВАЛЕНО
Протокол засідання
педагогічної ради коледжу
28 серпня 2025р. № 1
Введено в дію наказом директора
від 29 серпня 2025 р. № 41-3

м.Чернівці
2025

Загальні положення

Розвиток кадрового потенціалу ВСП «Чернівецький фаховий коледж ЛНУП» носить всебічний комплексний характер для досягнення головних цілей: підготовка фахівців необхідно кваліфікації, опанування знань фундаментального та практичного характеру.

Прикладними аспектами формування кадрового потенціалу ВСП «Чернівецький фаховий коледж ЛНУП» (далі – Коледж) є посилення уваги його формуванню, збереженню та подальшому розвитку.

Адміністрація Коледжу постійно працює над удосконаленням підходів до управління кадровим потенціалом, зокрема, його формування на основі кадрової стратегії.

Кадрова стратегія передбачає визначення системи добору, відбору, розвитку кадрів; планування, організацію, контроль діяльності закладу освіти; є інтегрованою у загальну стратегію Коледжу, тобто цілі за змістом є складовими загальних цілей на рівні закладу освіти.

Кадрова стратегія відповідає певним вимогам:

- 1) визначає кадрове забезпечення реалізації стратегії Коледжу;
- 2) поєднує стабільність та динамічність;
- 3) виходить з реальних фінансових можливостей;
- 4) особисто орієнтована на кожного працівника.

Основою для розробки кадрової стратегії є бачення кадрового потенціалу як моделі, генеральної лінії щодо розвитку кадрового забезпечення.

Кадрова політика є збалансованою кадровою роботою, спрямованою на досягнення мети та виконання завдань Коледжу за рахунок формування високопродуктивного та згуртованого кадрового потенціалу.

Кадрова політика розробляється адміністрацією закладу освіти і реалізується 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, кар'єрне зростання) є запланованою та корелюється із стратегічними цілями та завданнями Коледжу.

Стратегія спрямована на формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу, є індивідуально- та соціально-орієнтованою.

Кадрова стратегія передбачає формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу та п'ять логічно послідовних складових, за якими можна оцінювати ступінь досягнення мети.

Складові кадрової стратегії:

1. Підвищення результативності роботи педагогічного складу за усіма напрямками: навчальна, методична, 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 освітнього компоненту;
- 4) участь у конференціях, публікації тощо;
- 5) керівництво студентською дослідницькою роботою та фаховими гуртками;
- 6) активна робота з обдарованою та талановитою молоддю, формування у здобувачів освіти 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 дослідницьких публікацій та студентів-призерів олімпіад, професійних студентських конкурсів;
- 4) кількість здобувачів освіти, які продовжили навчання на наступному рівні освіти в ЗВО;
- 5) відсоток працевлаштування випускників на підприємствах - базах практичної підготовки;
- 6) рівень конкурентоспроможності випускників на ринку праці;
- 7) кількість діючих професійних гуртків та творчих майстерень;
- 8) кількість студентів, залучених до волонтерської діяльності;
- 9) участь у суспільному житті Коледжу.

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

Індикатори досягнення:

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 до 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 належних 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; 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;

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, 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;

- ✓ 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 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, здобувачів освіти, 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;

- ✓ 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 для 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 професійний розвиток працівників», іншими нормативними-правовими актами та внутрішніми документами Коледжу.

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

Професійний розвиток 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; може здійснюватися за загальними або індивідуальними планами та за різними формами: денною, заочною, дистанційною та екстернатною. Вектор професійного розвитку та змістовну його частину визначає педагогічний працівник.

У разі потреби керівництво Коледжу та голови циклових комісій, відповідальні за професійний розвиток педагогічних працівників, можуть надавати конкретні рекомендації щодо напрямів та змісту їхнього професійного розвитку.

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.

Основними складовими професійного розвитку 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 затвердженою програмою, у тому числі шляхом участі у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо.

Педагогічні працівники самостійно обирають форми, види, напрями та суб'єкти підвищення кваліфікації.

З метою всебічного та комплексного оцінювання педагогічної діяльності та рівня професійного зростання у Коледжі проводиться атестація педагогічних працівників.

Атестація є складовою забезпечення якості освіти та 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 змістові 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.

Педагогічні працівники Коледжу зобов'язані підвищувати свою кваліфікацію щорічно, а загальний обсяг підвищення кваліфікації упродовж п'яти років не може бути меншим ніж 120 годин, з яких певна кількість годин обов'язково має бути спрямована на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок.

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.

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

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 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.

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 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 здобувачів освіти 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 педагогічних працівників.

У разі викладання декількох освітніх компонентів 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 педагогічних працівників, які працюють за основним місцем роботи. Обов'язковою складовою організації підвищення кваліфікації є його планування.

План підвищення кваліфікації формується на відповідний календарний рік на основі пропозицій, наданих педагогічними працівниками.

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 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 в інших суб'єктів визнаються рішенням педагогічної ради Коледжу.

Педагогічний працівник, після завершення підвищення кваліфікації, подає до педагогічної ради клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації та документ про проходження.

У разі підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти (самоосвіти), замість документа про підвищення кваліфікації подається звіт або творча робота, персональна розробка електронного освітнього ресурсу, оприлюднені на вебсайті закладу освіти та/або в електронному портфоліо педагогічного працівника (у разі наявності).

Окремі види діяльності 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 (освітньої-наукового/освітньої-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 освітньої-професійної (освітньою-науковою, освітньою-творчою) програми у годинах або кредитах ЄКТС, за винятком визнаних (зарахованих) результатів навчання з попередньо здобутих рівнів освіти.

За результатами проходження підвищення кваліфікації педагогічним працівникам видається відповідний документ, технічний опис, дизайн, спосіб виготовлення, порядок видачі та обліку якого визначається відповідним суб'єктом підвищення кваліфікації.

Документи (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 Коледжу.

Джерелами фінансування підвищення кваліфікації педагогічних працівників є власні надходження Коледжу або власні кошти працівника.

Стажування є основним складником професійного розвитку педагогічних працівників та може здійснюватися в закладах освіти, установах, організаціях та на підприємствах, а також у Коледжі (за винятком структурного підрозділу, в якому працює педагогічний працівник, тобто безпосереднього місця роботи).

Для застосування вмінь та знань у практичній сфері, педагогічні працівники Коледжу можуть надавати послуги консультування суб'єктам господарювання. Це дає змогу провести дослідження в сфері застосування та вирішення практичних проблем і поширити нові знання та власні напрацювання.

Прикінцеві положення

Стратегія розглядається і схвалюється педагогічною радою Коледжу та вводиться в дію наказом директора.

Усі зміни та доповнення до Стратегії розглядаються і ухвалюються педагогічною радою Коледжу та вводяться в дію наказом директора.