

**ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
МУКАЧІВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»**

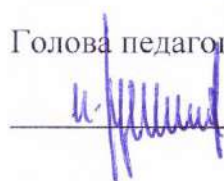
ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор ВСП
«Гуманітарно-педагогічний фаховий
коледж Мукачівського державного
університету»
_____ Іван КУШНІР
«2» _____ 2024 р.
Введено в дію наказом
№ 1 від «2» _____ 2024р.



**Стратегія розвитку кадрового потенціалу
Відокремленого структурного підрозділу
«Гуманітарно-педагогічний фаховий коледж
Мукачівського державного університету»**

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні педагогічної ради ВСП
«Гуманітарно-педагогічний фаховий
коледж Мукачівського державного
університету»
Протокол № 3 від 24.12 2024 р.

Голова педагогічної ради
_____ Іван КУШНІР



I. Загальні положення

Основні принципи й засади професійного розвитку кадрового потенціалу працівників Відокремленого структурного підрозділу «Гуманітарно-педагогічний фаховий коледж Мукачівського державного університету» (далі - Коледж) визначені Законами України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про професійний розвиток працівників», Постановами КМУ від 21 серпня 2019 року № 800 (зі змінами) «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», від 30.12.2015 року №1187 (зі змінами), «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності»; Положенням про акредитацію освітньо-професійних програм фахової передвищої освіти (наказ МОНУ від 01.07.2021 р. №749); Положенням про Відокремлений структурний підрозділ «Гуманітарно-педагогічний фаховий коледж Мукачівського державного університету», Концепція розвитку Відокремленого структурного підрозділу «Гуманітарно-педагогічний фаховий коледж Мукачівського державного університету» на 2023-2028 роки, іншими внутрішніми положеннями Коледжу та нормативними документами.

Ключовим фактором, який визначає якість освіти та освітньої діяльності закладу фахової передвищої освіти є склад та структура його кадрового забезпечення. Сучасні умови функціонування закладів освіти вимагають нестандартних підходів до вирішення управлінських проблем в сфері кадрового менеджменту, зокрема і до побудови та реалізації стратегії розвитку педагогічного та науково-педагогічного персоналу.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу у Відокремленому структурному підрозділі «Гуманітарно-педагогічний фаховий коледж Мукачівського державного університету» (далі-Стратегія) є складовою концепції розвитку Коледжу на 2023-2028 р.р. Мета Стратегії - формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу Коледжу задля якісної реалізації завдань його діяльності, з метою вдосконалення системи підготовки фахівців, упровадження в освітній процес передового вітчизняного і зарубіжного досвіду, норм і стандартів фахової передвищої освіти, інноваційних педагогічних технологій, виховання в студентській молоді світоглядної й духовної культури, національної самосвідомості, організація й проведення на рівні світових вимог, у найтіснішій взаємодії із стейкхолдерами, академічними установами та зарубіжними партнерами спільних проєктів, зростання й зміцнення іміджу та авторитету Коледжу, забезпечення подальшого розвитку, визнання на регіональному та державному рівнях, забезпечення якісної підготовки здобувачів фахової передвищої освіти.

II. Якісні та кількісні показники формування та розвитку кадрового потенціалу

Кадровий потенціал у Коледжі можна представити як можливості працівників, якість їх професійної, фахової та кваліфікаційної підготовки; сукупність трудових, особистісних, психологічних і фізіологічних якостей, а також творчих здібностей. Кадровий потенціал Коледжу відображає спроможність керівництва, викладацького складу, навчально-допоміжного персоналу, фахівців, до виконання своїх функцій, а також їх професійні, творчі

можливості, які в результаті грамотного й ефективного адміністрування можуть бути активізовані у процесі трудової діяльності у відповідності до посадових обов'язків і поставлених перед закладом освіти цілей.

До кількісних характеристик кадрового потенціалу Коледжу відносяться: чисельність педагогічних, науково-педагогічних працівників; чисельність професійного персоналу; професійно-кваліфікаційний склад кадрів; стаж роботи на певній посаді; укомплектованість кадрами; результативність діяльності працівників.

У свою чергу, якісними показниками є особистісно-кваліфікаційний потенціал; індивідуальні риси (працездатність, відповідальність, сумлінність, порядність, організованість, вимогливість до себе, рівень освіти; культурний розвиток; соціально-психологічні та організаційні параметри групової взаємодії, згуртованість, соціально-психологічний клімат; організаційна культура та організаційні цінності.

Основна мета розвитку кадрового потенціалу Коледжу представляється необхідною та максимальною участю висококваліфікованого персоналу в освітній діяльності, здатністю до наукової та інноваційної діяльності, подальшого розвитку; освітньо-кваліфікаційним рівнем, психофізіологічними якостями, які можна використати для реалізації стратегії коледжу та зміцнення конкурентних позицій на ринку освітніх послуг. Розвиток кадрового потенціалу є одним із стратегічних напрямів розвитку Коледжу в цілому.

Планування професійного розвитку педагогічних (науково-педагогічних) працівників та узгодження графіку відповідних заходів здійснюється на рівні директора, заступників директора, завідувачів відділень, голів предметних (циклових) комісій Коледжу.

Заходи професійного розвитку педагогічних (науково-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.

Основною складовою професійного розвитку педагогічних працівників є підвищення кваліфікації.

ІІІ. Підвищення кваліфікації та атестація педагогічних працівників

Підвищення кваліфікації є обов'язковою складовою системи забезпечення якості освіти у Коледжі.

Підвищення кваліфікації здійснюється за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі шляхом участі у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах, конференціях тощо.

Окремі види діяльності педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти) можуть бути визнані як підвищення кваліфікації.

Процедура зарахування окремих видів діяльності, їх результатів та обсяг підвищення кваліфікації педагогічних працівників визначається законодавством та внутрішніми офіційними документами Коледжу. 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 у Коледжі проводиться атестація педагогічних працівників. Атестація є складовою забезпечення якості освіти та її методичного забезпечення. Порядок проведення атестації затверджується Міністерством освіти і науки України.

У Коледжі проводиться чергова атестація педагогічних працівників кожні 5 років. Атестацію також може бути проведено позачергово. Необхідною умовою проходження педагогічним працівником атестації є обов'язкове щорічне підвищення кваліфікації. За результатами атестації педагогічного працівника встановлюється його відповідність (невідповідність) займаній посаді та присвоюється/підтверджується (не присвоюється/ не підтверджується) кваліфікаційна категорія та педагогічне звання.

IV. Періодичність та обсяги підвищення кваліфікації

Педагогічні працівники Коледжу зобов'язані підвищувати свою кваліфікацію щорічно, а загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації упродовж п'яти років не може бути меншою за 120 годин, з яких певна кількість годин обов'язково має бути спрямована на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у роботі із студентами з особливими освітніми потребами та дорослими студентами.

Педагогічним працівникам Коледжу, вперше призначеним на посади: директора та заступників директора, завідувачів відділень, підвищення кваліфікації, відповідно до займаної посади, протягом двох перших років роботи, є обов'язковим.

V. Суб'єкти підвищення кваліфікації

Коледж може підвищувати кваліфікацію штатних працівників в закладах освіти (структурних підрозділах), наукових установах, у інших юридичних або фізичних осіб, що провадять освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації педагогічних та науково-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 власної освітньої діяльності та/або за місцем роботи 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.

VI. Форми та напрями підвищення кваліфікації

Педагогічні працівники Коледжу можуть підвищувати кваліфікацію за різними формами: інституційною (очна (денна, вечірня, заочна, дистанційна, мережева), дуальною, на робочому місці, на виробництві тощо. Форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватись.

Підвищення кваліфікації може бути організовано за місцем роботи педагогічних (науково-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 (фахових методик, технологій тощо);
- психолого - фізіологічні особливості здобувачів освіти за віком;
- 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 скоригований або доповнений відповідно до вимог законодавства, потреб Коледжу та потреб педагогічних працівників.

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

VII. Організація підвищення кваліфікації

Педагогічна рада Коледжу самостійно визначає організаційні питання планування та проведення підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників, які працюють за основним місцем роботи.

Обов'язковою складовою організації підвищення кваліфікації є його планування.

План підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників формується на відповідний навчальний рік на основі пропозицій, наданих педагогічними працівниками.

Для планування підвищення кваліфікації 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 включає: список 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.

VIII. Визнання результатів та документ про підвищення кваліфікації

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 у Коледжі.

Результати підвищення кваліфікації у інших суб'єктів підвищення кваліфікації визнаються рішенням педагогічної ради Коледжу.

Педагогічний працівник протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає до предметної (циклової) комісії документ про проходження підвищення кваліфікації для розгляду та схвалення підвищення кваліфікації та клопотання до педагогічної ради про визнання результатів підвищення кваліфікації. Щосеместрово голова циклової комісії до педагогічної ради Коледжу подає зведену таблицю клопотань викладачів про визнання та затвердження результатів 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 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, педагогічному працівнику може бути присвоєно повну та/або часткову професійну та/або освітню кваліфікацію у встановленому законодавством порядку.

Окремі види діяльності педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, 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;
- стажування, один тиждень якого зараховується в обсязі 30 годин або одного кредиту ЄКТС;
- визнані результати навчання набуті шляхом інформальної освіти (самоосвіти) в обсязі не більше 30 годин або одного кредиту ЄКТС на рік (для педагогічних працівників, які мають науковий ступінь та/або вчене, почесне звання, педагогічного звання (крім звання «старший викладач»));
- 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.

ІХ. Документ про підвищення кваліфікації

За результатами проходження підвищення кваліфікації педагогічним

(науково-педагогічним) працівникам видається документ про підвищення кваліфікації, технічний опис, дизайн, спосіб виготовлення, порядок видачі та обліку якого визначається відповідним суб'єктом підвищення кваліфікації.

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 Коледжу.

Копії здобутих документів про підвищення кваліфікації (сертифікати, свідоцтва тощо) зберігаються в особовій справі педагогічного працівника Коледжу.

Х. Фінансування підвищення кваліфікації

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

ХІ. Цілі та напрями стратегії розвитку кадрового потенціалу та засоби їх досягнення

Основними цілями та напрямами з формування, збереження та подальшого розвитку кадрового потенціалу у Коледжі є:

1. Підвищення результативності роботи викладацького складу за усіма напрямами: навчальна, методична, наукова, інноваційна, організаційна робота тощо.

Засоби досягнення:

- 1) виконання навчального навантаження в повному обсязі;
- 2) розробка сучасного методичного забезпечення; використання інноваційних технологій при викладанні дисциплін;
- 3) участь у наукових дослідженнях, публікації;
- 4) керівництво студентською дослідницькою роботою та предметними гуртками;
- 5) активна робота з обдарованою та талановитою молоддю, формування в 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 (до 100 %, частота оновлення – раз на 5 років);
- 3) кількість студентів, які продовжили навчання на наступному рівні освіти; відсоток працевлаштування випускників на підприємствах - базах практичної підготовки та в громадах; рівень конкурентоспроможності випускників на ринку праці; кількість діючих професійних гуртків та творчих майстерень; кількість студентів, залучених до волонтерської діяльності; участь у суспільному житті Коледжу та міста.

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

Засоби досягнення:

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

Показники:

- 1) кількість штатних одиниць відповідно до потреби;
 - 2) укомплектованість персоналом (100 %);
 - 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.

Засоби 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 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, інформальної освіти;
5. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників.

Засоби 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, оборотність та закріплення персоналу;
 - 2) виконання роботи на громадських засадах;
 - 3) результативність виконуваних завдань.
6. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури Коледжу.

Засоби досягнення:

- 1) підвищення рівня організаційної культури;
- 2) гендерна рівність при прийнятті кадрових рішень;
- 3) оновлення внутрішніх нормативних документів, які регламентують

діяльність Коледжу.

Показники:

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

XII. Прикінцеві положення

Стратегія розвитку кадрового потенціалу затверджується педагогічною радою та вводиться в дію наказом директора Коледжу.

Усі зміни та доповнення до Стратегії розвитку кадрового потенціалу затверджуються педагогічною радою та вводиться в дію наказом директора Коледжу.

Розглянуто та затверджено на засіданні педагогічної ради Відокремленого структурного підрозділу «Гуманітарно-педагогічний фаховий коледж Мукачівського державного університету» (протокол № 3 від «27» грудня 2024 р.)

Заступник директора

з навчальної роботи ВСП «ГПФК МДУ» *Олена МІШКУЛИНЕЦЬ*

Секретар

Педагогічної ради ВСП «ГПФК МДУ»

Мирослава ШИПОВИЧ