



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ КОМП'ЮТЕРНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Педагогічною радою Харківського
комп'ютерного фахового коледжу
протокол № 3 від

«27» грудня 2023 р.

Голова педагогічної ради

т.в.о. директора коледжу

С.С. Луценко



**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ХАРКІВСЬКОГО КОМП'ЮТЕРНОГО ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ**

Стратегія розвитку кадрового потенціалу (далі – Стратегія) є складовою Стратегії розвитку Харківського комп'ютерного фахового коледжу (далі – Коледж).

Стратегія розроблена відповідно до Законів України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про професійний розвиток працівників», інших нормативно-правових документів у сфері освіти і науки, Статуту ХКФК, Колективного договору ХКФК, Стратегії розвитку ХКФК, Положення про підвищення кваліфікації педагогічних працівників у ХКФК, Положення про атестацію у ХКФК, Положення про академічну мобільність у ХКФК, Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти у ХКФК, Правил внутрішнього трудового розпорядку у ХКФК, посадових інструкцій ХКФК.

Метою Стратегії є формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу Коледжу задля якісної реалізації завдань його діяльності шляхом ефективного використання праці та забезпечення досягнення працівниками належного професійного рівня.

Кадровий потенціал – сукупність трудових, особистісних і психологічних якостей, а також творчих здібностей працівників, що відбивають якість їх професійної, фахової та кваліфікаційної підготовки.

Кадровий потенціал Коледжу відображає спроможність керівників, викладацького складу, фахівців структурних підрозділів закладу, а також навчально-допоміжного персоналу до виконання своїх функцій на поточний момент, а також їх професійні, творчі можливості, які у результаті грамотного й ефективного адміністрування можуть бути активізовані у процесі трудової діяльності у відповідності до посадових обов'язків і поставлених перед Коледжем цілей.

Розвиток кадрового потенціалу Коледжу базується на принципах:

– доступності професійного розвитку;

- вільного вибору форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи;
- додержання інтересів роботодавця та працівника;
- безперервності процесу професійного розвитку працівників.

До кількісних характеристик кадрового потенціалу Коледжу відносяться чисельність працівників; професійно-кваліфікаційний склад кадрів; статевовіковий склад; стаж роботи на певній посаді; рівень ротації кадрів; укомплектованість кадрами; результативність діяльності працівників.

Якісними показниками кадрового потенціалу Коледжу 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.

Структурними елементами кадрового потенціалу Коледжу є:

- потенціал педагогічного колективу (потенціал організації праці та потенціал системи управління);
- індивідуальний потенціал працівника (інтелектуальний потенціал, кваліфікаційний потенціал, освітньо-науковий потенціал, комунікативний потенціал, психофізичний потенціал, ціннісно-мотиваційний потенціал).

Чинниками розвитку кадрового потенціалу Коледжу є: науково-методичне забезпечення; організаційне забезпечення; інформаційне забезпечення; мотиваційне забезпечення; фінансове забезпечення.

Основними напрямками розвитку кадрового потенціалу Коледжу є: підвищення кваліфікації та кадрова політика.

Метою підвищення кваліфікації працівників є вдосконалення їх професійної підготовки шляхом поглиблення і розширення професійних

знань, умінь і навичок, набуття досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників Коледжу здійснюється за такими видами:

- навчання за програмою підвищення кваліфікації;
- стажування;
- інші види діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, а також участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах), що можуть бути визнані як підвищення кваліфікації Педагогічною радою Коледжу.

Формами підвищення кваліфікації педагогічних працівників є: інституційна (очна, заочна, дистанційна, мережева), дуальна та самоосвіта.

Основними напрямками підвищення кваліфікації є:

- розвиток професійних компетентностей (фахових методик, технологій);
- психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти за віком;
- створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання;
- використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, у т.ч. електронне навчання, інформаційна і кібербезпека;
- 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 працівників.

Педагогічні працівники Коледжу вільні у виборі суб'єктів підвищення кваліфікації.

Підвищення кваліфікації працівників Коледжу здійснюється відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 800 від 21.08.2019 р. «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» та Положення про підвищення кваліфікації педагогічних працівників у ХКФК.

Кадрова політика Коледжу є збалансованою кадровою роботою, спрямованою на формування високопродуктивного та згуртованого кадрового потенціалу, здатного вчасно реагувати на мінливі вимоги ринку; розробку програми реалізації поставлених цілей.

Кадрова політика Коледжу передбачає визначення системи добору кадрів, планування, організації та контролю на принципах гнучкості, економічної обґрунтованості та особистої орієнтованості для кожного працівника.

Професійний розвиток педагогічних працівників Коледжу як безперервний процес вдосконалення набутих та освоєння нових професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності, має враховувати відповідний професійний стандарт і конкретні посадові обов'язки та перспективи їх розширення.

Крім зазначеного, беруться до уваги особисті професійні інтереси педагогічних працівників, набутий досвід, рівень виконання посадових обов'язків.

З метою всебічного та комплексного оцінювання рівня професійного зростання працівників в Коледжі проводиться їх атестація відповідно до Положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого Наказом МОН України № 805 від 09.09.2022 р. та Положення про атестацію педагогічних працівників ХКФК.

Одним з найважливіших компонентів кадрової політики Коледжу є мотивація педагогічного колективу Коледжу до професійного вдосконалення,

що передбачає розробку механізмів фінансової та нефінансової мотивації діяльності педагогічних працівників, відповідно до затвердженого Наказом Міністерства освіти і науки України Положення про атестацію педагогічних працівників України, затверджених постановами Кабінету Міністрів України Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, та їх закріплення у нормативних документах Коледжу – Положенні про внутрішню систему забезпечення якості освіти у ХКФК, Положенні про систему щорічної рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників ХКФК, Положенні про портфоліо викладачів ХКФК, Положенні про індивідуальний план роботи викладача ХКФК та ін.

Мотиваційне управління колективом передбачає:

- реалізацію індивідуального підходу: знання та врахування потреб працівників, їх особистісних цілей і прагнень;
- побудову взаємостосунків у колективі на засадах доброзичливості у спілкуванні з підлеглими, толерантності, етичності, поваги до колег.

Формування системи мотивації творчої діяльності та професійного вдосконалення педагогічних працівників Коледжу базується на таких основних принципах:

- врахуванні індивідуальної сприятливості до різних форм заохочення і покарання;
- оцінюванні діяльності кожного працівника з урахуванням її суспільного значення;
- послідовності та об'єктивності застосування механізмів заохочення або стягнення;

- відповідності обраних форми та ступеня ступінь заохочення або покарання оцінці й думці не лише керівництва, а й усього колективу Коледжу;

- активного використання засобів морального заохочення.

Основними умовами формування мотивації творчої діяльності та професійного вдосконалення педагогічних працівників Коледжу є:

- нормативне забезпечення мотивації творчості (закріплення механізмів фінансової та нефінансової мотивації діяльності педагогічних працівників у внутрішніх нормативних актах Коледжу);

- забезпечення матеріальної складової мотивації творчості (премії, винагороди, підвищення категорії тощо);

- здійснення контрольної-аналітичної діяльності адміністрації (моніторинг і систематична оцінка результатів педагогічної творчості);

- розвиток організаційних форм у системі методичної роботи (виставки, самоосвіта та ін.);

- залучення до роботи з педагогами носіїв ефективного педагогічного досвіду, навчання молодих педагогів основам творчої діяльності;

- створення позитивного соціально-психологічного клімату, сприяння формуванню психологічної готовності членів педколективу до творчої діяльності.

Основними формами матеріального стимулювання є заохочення і стягнення. Стимулами професійної діяльності можуть бути усі наявні матеріальні та моральні цінності (заробітна плата, премії, участь в управлінні, планування кар'єри, подяки, нагороди, привілеї, пільги, статус тощо), які є актуальними для педагогічних та інших працівників Коледжу. Окремими формами нематеріального стимулювання є: психологічна (підтримка), моральна (визнання, відзначення) та організаційна (облаштування робочого місця, участь у різноманітних семінарах, конференціях, заходах) мотивація.

Стратегічними завданнями розвитку кадрового потенціалу Коледжу та способами їх досягнення є:

1. Підвищення професійної компетентності викладацького складу за усіма напрямками діяльності (навчально-методична, інноваційна, організаційна робота) шляхом:

- виконання навчального навантаження в повному обсязі;
- розробки сучасного методичного забезпечення освітнього процесу;
- використання інноваційних інформаційно-комунікаційних технологій при викладанні дисциплін;
- участі у наукових конференціях, семінарах, публікації у фахових виданнях;
- керівництва інноваційною роботою здобувачів освіти, фаховими гуртками.

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

- підбору та розстановки кадрів відповідно до потреб Коледжу, фахового та професійного рівня, досвіду та необхідних компетенцій;
- забезпечення фахової та професійної освіти персоналу відповідно до ліцензійних вимог;
- підвищення рівня професійної майстерності та необхідного рівня мовних навичок викладачів для забезпечення високої якості освіти.

3. Забезпечення умов та розвиток системи навчання та розвитку персоналу шляхом:

- виконання поточних та перспективних планів підвищення кваліфікації (курси, педагогічне та фахове стажування педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів відповідно до потреб системи освіти);
- саморозвитку та самовдосконалення персоналу Коледжу на основі неформальної освіти;

- удосконалення механізму мотивації працівників Коледжу до їх безперервного професійного зростання,
- стимулювання наукового зростання та професійної самореалізації викладачів Коледжу.

4. Забезпечення ефективної системи взаємодії керівного складу та педагогічних працівників Коледжу шляхом:

- формування та підтримки високого рівня лояльності працівників, довіри до керівництва;
- удосконалення інструментів матеріальної та нематеріальної мотивації педагогічних працівників;
- активізації організаційно-наукової діяльності циклових комісій як базового структурного підрозділу Коледжу;
- створення ефективного резерву керівного складу Коледжу, поповнення кадрів молодими фахівцями, у тому числі з числа випускників Коледжу; залучення фахівців з виробництва.

5. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури Коледжу шляхом:

- створення системи внутрішніх нормативних актів, що регламентують взаємовідносини між учасниками освітнього процесу, їх своєчасне оновлення та оприлюднення;
- дотримання трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог посадових інструкцій;
- створення сприятливого психологічного клімату у колективі, попередження конфліктів, недопущення професійного вигорання персоналу, забезпечення гендерної рівності;
- впровадження та дотримання принципів і норм академічної доброчесності та етики академічних взаємовідносин.

Очікувані результати реалізації Стратегії:

1. Впровадження інноваційної системи підготовки кадрів на засадах інтеграції освіти, науки та виробничої практики, що сприятиме підвищенню професійного рівня педагогічних працівників, якості надання освітніх послуг.
2. Забезпечення ефективної взаємодії Коледжу з іншими закладами освіти та підприємствами і виробничими комплексами регіону та країни з метою підвищення якості підготовки фахових молодших бакалаврів та їх конкурентоспроможності на вітчизняному ринку праці.
3. Створення ефективної системи взаємодії керівного складу та педагогічних працівників Коледжу.
4. Нарощування наукового та педагогічного потенціалу Коледжу та його ефективне використання.
5. Удосконалення системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників за інноваційними напрямками організації навчально-виховного процесу та наукової діяльності.
6. Підвищення кваліфікації керівних кадрів Коледжу у сфері сучасних методів управління, стратегічного, фінансового, кадрового менеджменту, управління якістю освітньої діяльності відповідно до потреб реформування системи освіти, викликів та потреб суспільства.
7. Приведення до сучасних стандартів навчально-методичного забезпечення фахової передвищої освіти.
8. Підвищення результативності роботи науково-педагогічного та викладацького складу за усіма напрямками: навчально-методична, інноваційна, організаційна робота.
9. Забезпечення виконання вимог ліцензійних умов провадження освітньої діяльності.

Стратегія розглядається і затверджується Педагогічною радою Коледжу та вводиться в дію наказом директора Коледжу.