

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Відокремлений структурний підрозділ «Вишнянський фаховий коледж
Львівського національного університету природокористування»

Розглянуто і схвалено
на засіданні педагогічної ради
Відокремленого структурного
підрозділу «Вишнянський фаховий
коледж Львівського
національного університету
природокористування»
від «31» жовтня 2023р.,
протокол № 3

ЗАТВЕРДЖУЮ
В.о. директора Відокремленого
структурного підрозділу
«Вишнянський фаховий коледж
Львівського національного
університету природокористування»
Іван ПАЗЮК



«31» жовтня 2023р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**
Відокремленого структурного підрозділу
«Вишнянський фаховий коледж Львівського
національного університету природокористування»

Вишня 2023

Сучасні умови функціонування закладів фахової передвищої 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.

Сутність формування кадрового потенціалу коледжу полягає у здатності персоналу до генерування нових ідей, його бажанню регулярно підвищувати свій освітній, професійно-кваліфікаційний рівень, вміння адаптувати психофізіологічні характеристики до умов трудової діяльності, що і є складовими кадрового потенціалу.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу Відокремленого структурного підрозділу «Вишнянський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування» (далі – Стратегія) розроблена на основі фундаментальних базисів, які покладені в основу Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», інших нормативних документів, в тому числі внутрішніх документів Відокремленого структурного підрозділу «Вишнянський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування» (далі – Коледж).

Розвиток кадрового потенціалу Коледжу передбачає формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу задля якісної реалізації завдань діяльності коледжу з метою забезпечення його подальшого розвитку, визнання на регіональному та державному рівнях, забезпечення високоякісної, професійної освіти, що стане цінністю в ефективній професійній діяльності, гармонійному розвитку, соціально відповідальній поведінці та сталому добробуту особистості.

Метою розвитку кадрового потенціалу Коледжу є якісна реалізація освітньо-професійних програм закладу, основою якої вбачається забезпечення педагогічних (науково-педагогічних) працівників оптимальними умовами праці, створенням освітнього середовища для творчо-професійного вдосконалення.

ПРИНЦИПИ

- ✓ **Законність** як основний та невід’ємний принцип діяльності.
- ✓ **Комплексність та послідовність** в організації професійної діяльності та її самооцінці.
- ✓ **Ефективність та відповідальність** – орієнтація на якісний результат.
- ✓ **Професіоналізм і компетентність** як основні принципи професійної активності.
- ✓ **Відкритість та прозорість** – орієнтування на постійний моніторинг та якість надаваних освітніх послуг.
- ✓ **Взаємоповага та взаємодовіра** – складові успішної та плідної командної роботи.
- ✓ **Забезпечення гендерної рівності.**
- ✓ **Демократизм та соціальна справедливість** для формування комфортного освітнього простору, сприятливого для освітньої діяльності усіх учасників освітнього процесу.
- ✓ **Впровадження передового педагогічного досвіду разом з орієнтацією на надсучасні форми, методи, технології.**

ПРІОРИТЕТИ СТРАТЕГІЇ

Формування системи планування професійного росту педагогічних (науково-педагогічних) працівників.

Удосконалення системи добору високо-професійних кадрів на заміщення вакантних посад.

Створення середовища здорової конкуренції шляхом рейтингування професійної активності та пропонування спектру можливостей професійної самореалізації.

Посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до освітнього процесу та освітньої діяльності з метою уникнення можливих проявів корупції.

Упровадження сучасних цифрових (хмарних) технологій для організації освітнього процесу, викладання, здійснення навчально-методичної, наукової

діяльності з метою систематичного моніторингу і забезпечення сталих показників якості.

Запровадження механізмів стимулювання та мотивацій кадрового потенціалу через систему стимулів, заохочень і преференцій.

Підвищення ефективності системи координації діяльності педагогічних (науково-педагогічних) працівників.

Удосконалення системи вимірювальних кадрових показників, критеріїв ефективності та компетентності, норм і стандартів оцінок, систем оцінювання педагогічних кадрів.

Удосконалення, розширення, інновація навчально-тренінгових осередків для реалізації навчальних потреб, заходів з підвищення рівня професійної компетентності педагогічних (науково-педагогічних) працівників.

Проведення науково-практичних досліджень, підтримка ініціатив працівників у набутті ними додаткових професійних знань у сфері педагогічної (науково-педагогічної) діяльності.

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ

Приведення основних **напрямів роботи** педагогічних (науково-педагогічних) працівників до вітчизняних та міжнародних стандартів.

Забезпечення подальшого розвитку **нормативно-правової бази** з урахуванням європейських стандартів.

Запровадження **стратегічного управління та координування** процесами професійного розвитку кадрового потенціалу закладу.

Забезпечення неперервності **реалізації педагогічного досвіду** (гармонійного та якісного поєднання традицій та інновацій), поєднання командної роботи досвідчених та молодих педагогічних працівників.

Стале удосконалення умов для планування професійного розвитку педагогічних (науково-педагогічних) працівників.

Створення умов для професійного середовища **нульової толерантності до корупції**.

Забезпечення **академічної доброчесності** та нульової терпимості до її порушень.

Удосконалення реалізації в освітньому процесі принципу **студентоорієнтованого навчання**.

Удосконалення **іншомовної компетентності** педагогічних (науково-педагогічних) працівників.

Активне використання можливостей **академічної мобільності**, в тому числі стажування за кордоном.

ШЛЯХИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Підвищення результативності роботи педагогічних/науково-педагогічних працівників за усіма напрямками педагогічної діяльності, зокрема навчальної, методичної, інноваційної, наукової, організаційної, виховної: виконання навчального навантаження в повному обсязі; розробка сучасного навчально-методичного забезпечення; використання інноваційних технологій у викладанні дисциплін; розвиток дуальної освіти; участь у наукових дослідженнях, публікації; керівництво студентською науковою роботою та гуртками; активна робота з обдарованою та талановитою молоддю, формування у студентів громадянської свідомості, патріотизму:

- моніторинг діяльності педагогічних (науково-педагогічних) працівників, аналіз індикаторів якості роботи, прийняття відповідних управлінських рішень.

Оптимізація і стабілізація кадрового складу Коледжу, забезпечення ефективного використання його можливостей і потенціалу відповідно до потреб Коледжу, фахового та професійного рівня, досвіду та необхідних компетенцій:

- система заохочень, удосконалення лабораторно-дослідницької бази.

Формування, забезпечення дієвості та розвитку системи навчання та розвитку персоналу: застосування системного підходу по підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників, отримання нових компетентностей; створення умов для підвищення професійної майстерності; наявність дієвого мотиваційного механізму, бажання особистісного

саморозвитку та самовдосконалення розвитку кар'єрного зростання; формування системи наставництва, навчання молодих педагогів:

- розширення системи академічної мобільності в Україні та за кордоном.

Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників, розвиток організаційної культури: довіра до керівництва; сумлінне виконання функціональних обов'язків; усвідомлення педагогічним працівником його цінності для Коледжу і цінності робочого місця для працівника, удосконалення корпоративної культури закладу, підвищення рівня організаційної культури; високий рівень соціальної та професійної взаємодії між працівниками, гендерний підхід при прийнятті кадрових рішень:

- оновлення відповідних внутрішніх нормативних документів, які регламентують діяльність Коледжу, створення сприятливого психологічного клімату у колективі, попередження конфліктів, недопущення професійного вигорання.