

ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ЖИТОМИРСЬКИЙ АВТОМОБІЛЬНО-ДОРОЖНІЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
НАЦІОНАЛЬНОГО ТРАНСПОРТНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ВСПР ЖАДФК НТУ

Олександр НІКОЛЕНКО

«18» квітня 2024 р.

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Розглянуто та схвалено на засіданні
педагогічної ради відокремленого
структурного підрозділу «Житомирський
автомобільно-дорожній фаховий коледж
Національного транспортного університету»
Протокол № 7 від «18» квітня 2024 р.

Житомир, 2024

РОЗРОБНИКИ

Ніколенко О.В., директор ВСП ЖАДФК НТУ.

Гладун С.І., заступник директора з навчальної роботи.

Кучерина В.В., методист коледжу.

Кузьмінський В.З., завідувач механічного відділення коледжу.

Кілімінський А.М., завідувач дорожнього відділення коледжу.

ЗАТВЕРДЖЕНО ТА НАДАНО ЧИННОСТІ

Наказом директора Відокремленого структурного підрозділу «Житомирський автомобільно-дорожній фаховий коледж Національного транспортного університету» від «18 » квітня 2024 року № 70.

Розглянуто та схвалено на засіданні педагогічної ради коледжу (протокол №7 від «18» квітня 2024 року).

ЗМІСТ

- 1. Загальні положення**
- 2. Перспективні напрями кадрового розвитку Коледжу**
- 3. Прикінцеві положення**

1. Загальні положення

Основні принципи й засади професійного розвитку кадрового потенціалу працівників Відокремленого структурного підрозділу «Житомирський автомобільно-дорожній фаховий коледж Національного транспортного університету» (далі Коледж) визначені [Законом України «Про освіту»](#), [Законом України «Про фахову передвищу освіту»](#), [Законом України «Про професійний розвиток працівників»](#), [Положенням Коледжу](#).

Розвиток кадрового потенціалу Коледжу спрямований на досягнення головних цілей:

- підготовка фахівців необхідної кваліфікації, опанування знань фундаментального та практичного характеру.

Прикладними аспектами формування кадрового потенціалу Коледжу є особлива увага питанням кадрового потенціалу, а саме:

- 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 (або персонал-стратегія) при практичній її реалізації у діяльності Коледжу передбачає:

- визначення системи добору, відбору, розвитку кадрів;
- планування, організацію, контроль діяльності закладу освіти.

Кадрова стратегія є інтегрованою у загальну стратегію Коледжу, тобто її цілі за змістом є складовими загальних цілей на рівні Коледжу. Кадрова стратегія відповідає таким вимогам:

- 1) визначає кадрові забезпечення реалізації стратегії 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 стосовно своїх працівників, конкретні заходи і управлінські рішення, і є інструментом для реалізації кадрової стратегії. Кадрова політика розробляється адміністрацією Коледжу і реалізується кадровою службою на основі виконання працівниками цієї служби своїх

функціональних та посадових обов'язків та відображається у внутрішніх документах Коледжу. Діяльність адміністрації щодо роботи з кадрами (відбір, складання штатного розпису, атестація, підвищення кваліфікації, стажування, навчання, просування тощо) є запланованою та корелюється із стратегічними цілями та завданнями.

Стратегія спрямована на формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу, орієнтованою на особисті й колективні знання, а також є 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 складу за всіма напрямками: навчальна, методична, інноваційна, дослідна, організаційна та виховна робота.

Індикатори досягнення:

- виконання навчального навантаження в повному обсязі;
- розробка сучасного методичного забезпечення;
- використання інноваційних технологій під час викладання навчальних дисциплін;
- участь у наукових дослідженнях, публікації тощо;
- керівництво студентською дослідницькою роботою та/або предметними гуртками;
- активна робота з обдарованою та талановитою молоддю, формування у студентів громадянської свідомості, патріотизму.

Показники:

- зростання кількості годин навчального навантаження за рахунок збільшення контингенту студентів;
- кількість та повнота забезпечення методичними та дидактичними розробками;
- кількість наукових публікацій та студентів-призерів олімпіад, конкурсів наукових робіт;
- кількість студентів, які продовжили навчання на наступному рівні освіти;
- відсоток працевлаштування випускників на підприємствах-базах практичної підготовки;
- рівень конкурентоспроможності випускників на ринку праці;
- кількість студентів, залучених до волонтерської діяльності;
- 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:

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

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

Індикатори досягнення:

- системний підхід до підвищення кваліфікації та стажування педагогічного персоналу, отримання нових компетентностей;
- дієвий мотиваційний механізм;
- бажання особистісного розвитку та кар'єрного зростання;
- формування системи наставництва, навчання, підвищення кваліфікації;
- підготовка кадрового резерву, наявність наступності поколінь.

Показники:

- 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;
- чітке розуміння персоналом діючого мотиваційного механізму, рівень оплати праці;
- саморозвиток та самовдосконалення персоналу на основі неформальної освіти;
- поповнення кадрів молодими фахівцями;
- залучення фахівців з виробництва.

4. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників.

Індикатори досягнення:

- відданість персоналу Коледжу та колективу;
- довіра до керівництва;
- сумлінне виконання функціональних обов'язків;
- усвідомлення працівником його цінності для Коледжу, і навпаки – цінності робочого місця для працівника.

Показники:

- рух і закріплення персоналу;

- виконання роботи на громадських засадах;
- результативність завдань, які виконуються.

5. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури Коледжу.

Індикатори досягнення:

- удосконалення корпоративної культури;
- підвищення рівня організаційної культури;
- гендерний підхід при прийнятті кадрових рішень;
- оновлення внутрішніх нормативних документів, які регламентують діяльність Коледжу.

Показники:

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

2. 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;
- 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 працівників, органів студентського самоврядування;
- створення інтегрованої інформаційно-автоматизованої системи управління Коледжу, включаючи сфери освітнього процесу, фінансово-господарської діяльності, роботи з персоналом;
- оптимізація системи документообігу в Коледжі;
- забезпечення поінформованості співробітників, студентів, громадськості

щодо організаційних заходів, здобутків та подій в Коледжі через засоби комунікації: веб сайт, соціальні мережі та інші інформаційні джерела;

- підтримка та 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;

- 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 підвищення кваліфікації викладачів за сучасними напрямками організації освітнього процесу;

- 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»](#), іншими нормативними-правовими актами та внутрішніми документами Коледжу.

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

Професійний розвиток педагогічних працівників 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.

Професійний розвиток педагогічних працівників Коледжу являє собою 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, надання послуг консультування суб'єктам господарювання, може здійснюватися за загальними та індивідуальними планами за різними формами, а саме: денною, вечірньою, очною, заочною, дистанційною та екстернатною.

Вектор професійного розвитку та змістовну його частину визначає педагогічний працівник. У разі потреби, педагогічний працівник може отримувати консультативну допомогу директора, заступників директора, методиста, голів циклових комісій та колег. В окремих випадках педагогічному працівнику можуть надаватись конкретні рекомендації щодо напрямів та змісту його 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.

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.

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 Педагогічною радою 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 в Коледжі проводиться атестація педагогічних працівників. Атестація є складовою забезпечення якості освіти та її методичного забезпечення.

В Коледжі проводиться атестація педагогічних працівників, яка є обов'язковою. Атестація може бути черговою та позачерговою. Чергова атестація здійснюється один раз на п'ять років. Результатом атестації може бути присвоєння або позбавлення кваліфікаційної категорії та присвоєння педагогічного звання.

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, умінь 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 підвищення кваліфікації відповідно до

займаної посади протягом двох перших років роботи є обов'язковим.

Суб'єкти підвищення кваліфікації

Коледж може підвищувати кваліфікацію штатних працівників в закладах освіти (структурних підрозділах), наукових установах, у інших юридичних або фізичних особах, що провадить освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації 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 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.

Форми та напрями підвищення кваліфікації

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 поєднуватися.

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 (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 скорегований або доповнений відповідно до потреб Коледжу та потреб педагогічних працівників.

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

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 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 веб-сайті Коледжу.

За результатами підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньо-професійною 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, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти) можуть бути визнані як підвищення кваліфікації:

- програма академічної мобільності, що зараховується в межах визначених результатів навчання, але не більше ніж 30 годин або один кредит ЄКТС на рік;
- наукове 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);

- 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.

Документ про підвищення кваліфікації

За результатами проходження підвищення кваліфікації 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 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 Коледжу.

Фінансування підвищення кваліфікації

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

Стажування

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

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

Для застосування вмінь та знань в практичній сфері, педагогічні та науково-педагогічні працівники Коледжу можуть надавати послуги наукового консультування суб’єктам господарювання. Це дає змогу провести дослідження в сфері застосування та вирішення практичних проблем і поширенню нових знань та власних напрацювань.

3. Прикінцеві положення

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

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