

Міністерство освіти і науки України
НОВОВОЛИНСЬКИЙ ЕЛЕКТРОМЕХАНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Педагогічної ради
Нововолинського електромеханічного
фахового коледжу

Протокол № 1

від «31» 10 2023 р.

Директор коледжу



Олександр ТАНАСІЄНКО

**СТРАТЕГІЯ
РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
НОВОВОЛИНСЬКОГО ЕЛЕКТРОМЕХАНІЧНОГО ФАХОВОГО
КОЛЕДЖУ**

Введено в дію наказом № 88 від 17.10.2023

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2. ПОКАЗНИКИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОЛЕДЖУ	5
3. ЦІЛІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЗАСОБИ ЇХ ДОСЯГНЕННЯ.....	8
4. РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	9
5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	11

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Головним 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 персоналу.

Кадровий потенціал закладу фахової передвищої освіти відображає спроможність керівників, викладацького складу, навчально-допоміжного персоналу, фахівців різних структурних підрозділів закладу 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 освітнім закладом цілей.

При формуванні кадрового потенціалу коледжу необхідно приділяти увагу здатності персоналу до генерування нових ідей, його бажанню постійно підвищувати освітній, професійно-кваліфікаційний рівень, вміння адаптувати психофізіологічні характеристики до умов трудової діяльності.

Формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу визначається дієвою кадровою стратегією, яка є певною базовою моделлю управління кадровим потенціалом.

Основні принципи й засади розвитку кадрового потенціалу Нововолинського електромеханічного фахового коледжу (далі - Коледжу) визначені ЗУ «Про освіту», ЗУ «Про фахову передвищу освіту», ЗУ «Про професійний розвиток працівників»; Постанов 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»; Положення про акредитацію освітньо-професійних програм фахової передвищої освіти (наказ МОНУ від 01.07.2021 р. №749; Положень коледжу та інших нормативних документів.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу Коледжу є складовою загальної стратегії Коледжу на 2023-2028 роки визначає кадрове забезпечення реалізації загальної стратегії та є особистісно орієнтованою. Вектор професійного розвитку та його змістовну частину визначає педагогічний працівник.

Мета стратегії – формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу Коледжу.

Цілі реалізації стратегії:

✓ підвищення професійної компетентності викладацького складу за усіма напрямками діяльності (навчальної, методичної, інноваційної, організаційної);

- ✓ створення ефективного резерву керівного складу коледжу; формування та підтримка високого рівня лояльності працівників;
- ✓ формування, зміцнення та розвиток організаційної культури працівників Коледжу;
- ✓ забезпечення умов для навчання та професійного розвитку працівників Коледжу.

Кадрова стратегія Коледжу відповідає певним **вимогам**:

- ✓ є складовою загальної стратегії, визначає кадрове забезпечення реалізації загальної стратегії;
- ✓ є достатньо гнучкою, поєднує категорії стабільності та динамічності;
- ✓ є економічно обґрунтованою, тобто виходить з реальних фінансових можливостей фахового коледжу;
- ✓ є особистісно орієнтованою для кожного працівника.

2. ПОКАЗНИКИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОЛЕДЖУ

Освітній процес у Коледжі забезпечує: 66 педагогічних працівників, з них: 56 осіб (84,8%) працює на постійній основі, 10 осіб (15,2%) – зовнішнє сумісництво.

Таблиця 1 – Розподіл педагогічних працівників коледжу за стажем роботи станом на 01.09.2023р.

До 5 років	5-10 років	10-20 років	20-30 років	понад 30 років
4	4	11	26	21

Таблиця 2 – Кадрове забезпечення Коледжу в розрізі циклових комісій станом на 01.09.2023р.

	Прізвище, ініціали	ПО	СМ	ВМ	СВ	ВК	І К	ПК К	С	Атестація
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Циклова комісія суспільних дисциплін:										
1.	Боярчук О.П.	+			+	+				2022
2.	Жила Л.А.	+		+		+				2020
3.	Богдадук Ю.М.	+						+		2018
4.	Панасюк Т.М.	+				+				2019
5.	Жук Т.В.	+		+		+				2022
По цикловій комісії:		5	0	2	1	4	0	1	0	
2. Циклова комісія філологічних дисциплін, фізичної культури та Захисту України:										
1.	Василюк Р.А.	+		+		+				2019
2.	Левчук Н.М.	+		+		+				2021
3.	Борисюк О.Я.	+		+		+				2020
4.	Олексюк Л.В.	+		+		+				2022
5.	Мороз А.Г.	+		+		+				2021
6.	Гурак Н.В.	+		+		+				2020
7.	Горпиніч О.Г.	+		+		+				2019
8.	Михалко М.І.	+		+		+				2022
9.	Кривицький О.М.		+		+	+				2022
10.	Земцова С.В.		+	+		+				2021
11.	Гусєва О.А.		+	+		+				2023
12.	Петрук М.А.		+			+				2021
По цикловій комісії:		8	4	10		12				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3. Циклова комісія природничо-математичних дисциплін, охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту:										
1.	Лютяниця І.О.	+			+	+				2022
2.	Михалко Т.Ф.	+		+		+				2021
3.	Харук Л.М.	+		+		+				2019
4.	Давидюк К.Ф.	+		+		+				2020
5.	Ремпа О.Р.	+							+	-
6.	Ігнатюк О.С.	+		+		+				2023
7.	Сімонова О.І.	+					+			2017
8.	Шедна С.П.	+					+			2020
По цикловій комісії:		8	0	4	1	5	2	0	1	
4. Циклова комісія механічної інженерії:										
1.	Зуб С.І.	+		+		+				2019
2.	Максимів В.Ф.	+		+		+				2020
3.	Ігнатюк М.І.	+		+		+				2022
4.	Мацюк В.Л.	+		+		+				2021
5.	Неведрова Н.М.	+		+		+				2022
6.	Ткаченко Ю.І.	+		+		+				2020
7.	Савчук В.В.	+		+		+				2023
8.	Герасімюк С.М.	+							1т.р.	2020
По цикловій комісії:		8	0	7	0	7	0	0	0	
5. Циклова комісія електричної інженерії:										
1.	Гаврисюк І.А.	+			+	+				2021
2.	Климосьюк В.О.	+			+	+				2021
3.	Рахманов В.І.	+			+	+				2022
4.	Олексюк В.А.	+		+		+				2021
5.	Кінах А.С.	+				+				2020
6.	Павлович Р.О.	+				+				2020
7.	Щурук Ю.П.	+			+	+				2022
8.	Новосад О.В.	+				+				2020
9.	Танасієнко О.В.	+		+		+				2022
10.	Семікіна Л.С.	+		+		+				2019
11.	Каспрук Б.М.	+							+	-
12.	Музика М.І.		+						+	-
По цикловій комісії:		11	1	3	4	10	0	0	2	
6. Циклова комісія комп'ютерної інженерії:										
1.	Дзюбак Ю.П.	+		+		+				2020
2.	Ромашевська Н.А.	+		+		+				2020
3.	Дяченко М.І.	+			+	+				2021
4.	Ільїн О.О.	+		+		+				2021
5.	Ільїна Т.В.	+				+				2022
6.	Прокопюк О.О.	+						+		2023
7.	Куницька Н.В.	+						+		2023
8.	Борис В.В.		+		+	+				2021
9.	Васинюк О.Г.	+						+		2015
10.	Карпюк А.Л.		+						+	-
11.	Лошик В.П.	+							+	-
По цикловій комісії:		9	2	3	2	6		3	2	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
7. Циклова комісія економіки та підприємництва:										
1.	Гебура О.М.	+		+		+				2020
2.	Дзіковська Ю.М. *	+		+		+				2023
3.	Камінська О.Ю.	+		+		+				2019
4.	Пемпко Л.К.	+				+				2020
5.	Регешук А.М.	+				+				2021
6.	Терес М.М.	+		+		+				2021
7.	Харчук Л.М.	+		+		+				2023
8.	Рижук І.А.	+		+		+				2020
9.	Чорногор Н.С.	+							+	-
По цикловій комісії:		9	0	5	1	8	0	0	1	

Умовні позначення : ПО – постійна основа роботи,
 СМ – сумісник,
 ВМ – викладач-методист,
 СВ – старший викладач,
 ВК – кваліфікаційна категорія «спеціаліст вищої категорії»,
 І К - кваліфікаційна категорія «спеціаліст першої категорії»,
 ІІ К- кваліфікаційна категорія «спеціаліст другої категорії»,
 С - кваліфікаційна категорія «спеціаліст»,
 * - кандидат технічних наук.

Примітка: Герасімюк С.М. – майстер виробничого навчання (11 тарифний розряд),
 Васинюк О.Г . – старший лаборант,
 Лошик В.П. – лаборант.

3. ЦІЛІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЗАСОБИ ЇХ ДОСЯГНЕННЯ

Стратегія розвитку кадрового потенціалу є індивідуально та соціально орієнтованою.

Досягнення встановлених цілей стратегії розвитку кадрового потенціалу Коледжу передбачає відповідні заходи (табл. 3).

Таблиця 3 – Цілі стратегії розвитку кадрового потенціалу та засоби їх досягнення

Цілі кадрової стратегії	Засоби досягнення
1	2
Підвищення професійної компетентності викладацького складу за усіма напрямками діяльності (навчальної, методичної, інноваційної, організаційної)	<ul style="list-style-type: none"> • забезпечення виконання вимог Ліцензійних умов впровадження освітньої діяльності на рівні фахової передвищої освіти згідно Постанови №1187; • виконання навчального навантаження в повному обсязі; • розробка сучасного методичного забезпечення, підготовка навчальних посібників, освітньо-професійних програм; обговорення та модернізація освітньо-професійних програм; • використання інноваційних, інформаційно-комунікаційних технологій при викладанні дисциплін; • розвиток дуальної освіти; • участь педагогічних працівників у проєктах, конференціях, навчально-методичних, фахових виставках, методичних об'єднаннях, педагогічних читаннях, Школі молодого викладача, Школі самоудконалення, вивчення перспективного педагогічного досвіду, публікації статей у фахових виданнях; • керівництво інноваційною роботою здобувачів освіти та фаховими гуртками, підготовкою інноваційних проєктів, статей, робіт на конкурси, доповідей на конференції здобувачів освіти тощо; • розробка і впровадження новітніх технологій та концепцій в освітньому, виховному та управлінському процесах.
Створення ефективного резерву керівного та викладацького складу коледжу	<ul style="list-style-type: none"> • призначення на керівні посади структурних підрозділів Коледжу професіоналів, які володіють міжособистісними навичками спілкування, соціальними навичками, мають здатність генерувати нестандартні ідеї при вирішенні управлінських та професійних завдань; • удосконалення процедур конкурсного відбору викладацького складу; • поповнення кадрів молодими спеціалістами, у тому числі з числа випускників коледжу, залучення фахівців з виробництва.
Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників	<ul style="list-style-type: none"> • створення атмосфери довіри до керівництва; • забезпечення сумлінного свідомого виконання функціональних обов'язків; • стимулювання результативності виконуваних завдань; • удосконалення інструментів матеріальної та нематеріальної мотивації педагогічних працівників.

1	2
Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури працівників Коледжу	<ul style="list-style-type: none"> • формування сприятливого психологічного клімату в колективі; • підвищення рівня організаційної культури; • прийняття кадрових рішень на гендерній основі; • оновлення внутрішніх нормативних документів, які регламентують діяльність Коледжу.
Формування умов для навчання та професійного розвитку працівників Коледжу.	<ul style="list-style-type: none"> • забезпечення випереджувального характеру підвищення кваліфікації, у тому числі стажування педагогічних та керівних кадрів відповідно до потреб системи освіти; • урізноманітнення засобів і форм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, у тому числі із застосуванням неформальної освіти; • сприяння забезпеченню чіткого розуміння персоналом діючого механізму, рівня та умов оплати праці; • удосконалення критеріїв рейтингової оцінки діяльності педпрацівників, механізмів підвищення їх мотивації до безперервного професійного зростання.

4. РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Стратегія розвитку кадрового потенціалу здійснюється через кадрову політику Коледжу, що спрямована на створення сприятливих умов праці та на забезпечення можливості кар'єрного зростання, створення впевненості у майбутньому.

Кадрова політика Коледжу передбачає:

- постійне зміцнення кадрового потенціалу, збереження балансу досвідчених і молодих викладачів;
- створення сприятливих умов для творчого росту, професійного становлення викладачів;
- залучення та мотивація молодих кадрів, готових до інноваційної діяльності;
- розвиток співпраці викладачів та наставництва;
- створення умов для зростання фахового рівня викладачів шляхом: обміну досвідом з викладачами інших навчальних закладів, участі в обласних методичних об'єднаннях, проведення майстер-класів, тренінгів, участі у науково-практичних конференціях, семінарах, вебінарах, виставках тощо;
- розвиток системи підготовки й підвищення кваліфікації викладачів Коледжу (стажування, курси, спецсемінари-практикуми, робота у творчих групах, Школа самоудосконалення, Школа молодого викладача тощо);
- розробку і послідовну реалізацію програми системного оновлення педагогічних кадрів відповідно до умов ліцензування окремих спеціальностей та вимог щодо акредитації;
- забезпечення формування позитивної корпоративної культури на основі принципів ділової етики, відкритості, постійного удосконалення, відповідальності, прозорої винагороди, системності, вимірності, координації, обов'язковості, чіткості та особистісно-орієнтованого управління;

- надання працівникам та здобувачам освіти можливостей ефективного використання матеріально-технічних та цифрових навчальних ресурсів як єдиного інформаційного середовища освіти;

- сприяння ґрунтовному оволодінню сучасними комп'ютерно-інформаційними технологіями всіма працівниками Коледжу;

- заохочення педпрацівників до підвищення рівня володіння іноземними мовами;

- удосконалення рейтингового оцінювання діяльності педпрацівників, механізмів підвищення їх мотивації до безперервного професійного зростання.

З метою реалізації стратегічної мети у Коледжі передбачається:

- забезпечення можливостей для систематичного підвищення кваліфікації викладацького складу в контексті безперервної освіти, проходження стажування у провідних закладах вищої освіти, закладах післядипломної освіти, у неформальній освіті;

- формування умов для підвищення фахової (професійної) підготовки викладачів шляхом їх стажування/навчання на виробничих підприємствах та організаціях;

- продовження практики залучення до викладацької діяльності провідних фахівців підприємств, установ та організацій для зміцнення зв'язку між освітою та ринком праці;

- сприяння участі викладачів у професійних та методичних об'єднаннях за межами закладу освіти;

- проведення системної виховної роботи серед здобувачів освіти та колективу Коледжу щодо формування цінностей та ідеалів громадянського, суспільства, української нації;

- залучення педагогічних працівників до участі у творчих конкурсах педагогічної майстерності, науково-практичних конференціях, виставках методичних посібників тощо;

- стимулювання викладачів щодо впровадження сучасних методик навчання із застосуванням інформаційних технологій та інноваційних підходів;

- поповнення та оновлення навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення відповідно до вимог сьогодення ;

- удосконалення системи стимулювання працівників за досягнення успіхів у навчально-методичній, виховній роботі, зміцненні матеріально-технічної бази Коледжу.

Повсякденна реалізація кадрової стратегії забезпечується оперативною діяльністю у сфері кадрового менеджменту, розробкою та удосконаленням нормативної документації, планів роботи, інструкцій, положень, правил тощо.

Уся діяльність адміністрації щодо роботи з кадрами (відбір, атестація, підвищення кваліфікації, фаховий ріст, стимулювання) планується, корелюється відповідно до стратегічних цілей і завдань та реалізується через тактичні цілі та завдання.

Контроль за реалізацією стратегії розвитку кадрового потенціалу передбачає стійкий зворотній зв'язок між тим, як йде процес досягнення її цілей та власне цілями розвитку Коледжу.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

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

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

5.3 Коледж забезпечує публічний доступ до тексту Положення через власний офіційний сайт.