

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ГОРОХІВСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ЛЬВІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ»

ЗАТВЕРДЖЕНО

і введено в дію наказом в.о. директора
ВСП «Горохівський фаховий коледж
Львівського національного університету
природокористування»

№ 22-1 від «17» червня 2022 р.



О.М. Жельчик
О.М. Жельчик

СТРАТЕГІЯ

**РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
НА ПЕРІОД 2022-2026 РОКІВ**

Розглянуто і схвалено

педагогічною радою

ВСП «Горохівський фаховий коледж

Львівського національного університету

природокористування»

Протокол № 3 від 10.06.2022 р.

Горохів - 2022

Основні принципи й засади професійного розвитку кадрового потенціалу працівників у Відокремленому структурному підрозділі «Горохівський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування» (далі Коледж) визначені в Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про професійний розвиток працівників», Постанові Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (зі змінами, внесеними згідно з Постановою КМ [№ 1133 від 27.12.2019](#)), статуті Коледжу, стратегії розвитку закладу освіти.

Кадровий потенціал у системі освіти в загальному вигляді 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 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.

Розвиток кадрового потенціалу освітнього закладу має носити всебічний комплексний характер для сприяння досягненню головних цілей: підготовка фахівців необхідної кваліфікації, опанування знань фундаментального та практичного характеру.

Якість підготовки фахівців напряму залежить від кадрового потенціалу закладу фахової передвищої освіти.

Основою метою підвищення кадрового потенціалу є забезпечення високого рівня надання освітніх послуг завдяки створенню належних умов для

реалізації педагогічних працівників та оновлення педагогічного складу молодими працівниками.

Кадровий потенціал 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 закладу фахової передвищої освіти та зміцнення конкурентних позицій на ринку освітніх послуг. Відповідно кадрова стратегія є «дорожньою картою» у прийнятті кадрових управлінських рішень з погляду перспективного розвитку коледжу. Кадрова стратегія при практичній її реалізації у діяльності Коледжу передбачає визначення системи добору, відбору, розвитку кадрів; планування, організування, контролю діяльності закладу в цілому та його структурних підрозділів.

Кадрова стратегія інтегрована у загальну стратегію Коледжу, тобто її цілі за змістом є підцілями загальних цілей на рівні закладу освіти.

Кадрова стратегія Коледжу відповідає певним **вимогам**:

- 1) є складовою загальної стратегії, визначає кадрове забезпечення реалізації загальної стратегії;
- 2) є достатньо гнучкою, поєднує, на перший погляд, дві протилежні категорії: стабільність та динамічність;
- 3) є економічно обґрунтованою, тобто виходить з реальних фінансових можливостей фахового коледжу;
- 4) є особисто орієнтованою для кожного працівника.

Кадрова політика, як поведінка адміністрації по відношенню до своїх працівників, конкретні заходи і управлінські рішення, є інструментом для реалізації кадрової стратегії. Вона відображається у таких внутрішніх документах: Колективний договір; Правила внутрішнього трудового розпорядку; функціональні обов'язки; посадові інструкції. Уся діяльність

адміністрації по роботі з кадрами (відбір, складання штатного розпису, атестація, підвищення кваліфікації, стажування, навчання, просування тощо) є запланованою та корелюється із стратегічними цілями та завданнями, а також представлена у тактичних цілях та завданнях.

Напрями кадрової політики

Збереження колективу коледжу – команди, яка працює над спільними завданнями, зберігаючи самостійність та незалежність кожного члена.

Самостійність педагогічного працівника: навчальна, наукова, методична й організаційна роботи визначаються індивідуальним планом, який формує він сам.

Упровадження відкритого внутрішнього рейтингу педагогічних працівників, який впливатиме на їхнє професійне, матеріальне та іміджеве позиціонування в колективі.

Розвиток педагогічного потенціалу колективу, опанування нових методів роботи зі студентами, навчання педагогічних працівників в аспірантурі, докторантурі, якісного підвищення кваліфікації в різних формах.

Стратегічні цілі визначає для себе як заклад освіти, так і співробітник на рівні індивідуальних цілей саморозвитку, самореалізації та самовдосконалення. Важливо дотримуватися **головного принципу кадрової політики**, а саме: відповідності індивідуальних цілей працівників цілям фахового коледжу, тобто знаходження на одному рівні необхідності досягнення особистих цілей працівників та цілей фахового коледжу. Кадрова політика Коледжу спрямована на створення сприятливих умов праці та на забезпечення можливості просування по кар'єрних сходинках, на створення впевненості у майбутньому.

З метою реалізації поставленої стратегічної мети в Коледжі передбачається виконання наступних **завдань**:

- постійно підвищувати кваліфікацію викладацького складу в контексті безперервної освіти, сприяти в проходженні систематичного і періодичного підвищення кваліфікації та стажування у провідних закладах вищої освіти, закладах післядипломної освіти;

- сформувати умови для підвищення фахової (професійної) підготовки викладачів шляхом їх стажування/навчання на підприємствах галузі, в якій вони займаються підготовкою студентів;

- для зміцнення зв'язку між освітою та ринком праці продовжити практику залучення до викладацької діяльності провідних фахівців науково-дослідних установ, підприємств і організацій АПК;

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

- вважати невідкладним обов'язком кожного викладача вести виховну роботу серед студентів, формувати цінності та ідеали громадянського, суспільства, української нації;

- залучати педагогічних працівників до участі у творчих конкурсах, конкурсах педагогічної майстерності, науково-практичних конференціях, виставках методичних робіт з метою підвищення професійного рівня;

- запроваджувати викладачами сучасні методики навчання, що базуються на широкому використанні інформаційних технологій;

- розробка сучасного методичного забезпечення; використання інноваційних технологій при викладанні дисциплін;

- удосконалювати систему стимулювання працівників за досягнення успіхів у навчально-методичній, виховній роботі, удосконаленні матеріально-технічної бази Коледжу;

- вжити невідкладних заходів щодо омолодження педагогічного колективу.

Організація професійного розвитку педагогічних працівників

Організація професійного навчання 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 наукового консультування суб'єктам господарювання, та може здійснюватися за загальними або індивідуальними планами та 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 Коледжу, голів циклових комісій, методистів або іншої посадової особи, відповідальної за професійний розвиток педагогічних працівників.

В окремих випадках директор Коледжу, голови циклових комісій або особа відповідальна за професійний розвиток педагогічних працівників (методист) можуть надавати педагогічному працівнику конкретні рекомендації щодо напрямів та змісту його професійного розвитку.

Планування професійного розвитку педагогічних працівників та узгодження графіку відповідних заходів здійснюється на рівні директора Коледжу або методиста Коледжу.

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.

Метою підвищення кваліфікації педагогічних працівників є їх професійний розвиток відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти.

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, наукове 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 з періодичністю раз на 5 років. Атестацію також може бути проведено позачергово. Необхідною умовою проходження педагогічним працівником чергової або позачергової атестації є обов'язкове щорічне підвищення кваліфікації або здобуття нового ступеня вищої освіти, що відповідає змісту педагогічної діяльності. 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, 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, завідувача навчально-виробничої практики коледжу, керівника фізичного виховання, підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи є обов'язковим. Обсяги такого підвищення кваліфікації визначаються педагогічною радою Коледжу.

Суб'єкти підвищення кваліфікації

Коледж може підвищувати кваліфікацію штатних працівників в закладах освіти (структурних підрозділах), наукових установах, у інших юридичних або

фізичних особах, що провадять освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

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

Суб'єкт підвищення кваліфікації може організувати 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.

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 поєднуватись.

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);
- формування у здобувачів освіти спільних для ключових компетентностей вмінь, визначених частиною першою статті 12 Закону України «Про освіту»;
- 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 напрямами у міжтестастійний період в межах загального обсягу (тривалості) підвищення кваліфікації, визначеного законодавством.

Організація підвищення кваліфікації

Педагогічна рада коледжу самостійно визначає організаційні питання планування та проведення підвищення кваліфікації педагогічних працівників, які працюють за основним місцем роботи.

Обов'язковою складовою організації підвищення кваліфікації є його планування.

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

Планування підвищення кваліфікації працівників Коледжу здійснюється двома етапами. На першому етапі здійснюється перспективне планування у

поточному році на наступний календарний рік шляхом затвердження педагогічною радою орієнтовного плану підвищення кваліфікації. Орієнтовний план підвищення кваліфікації повинен містити інформацію про загальну кількість педагогічних працівників, які проходять підвищення кваліфікації, основні напрями та орієнтовний перелік суб'єктів підвищення кваліфікації. Орієнтовний план підвищення кваліфікації формується з урахуванням пропозицій педагогічних працівників і оприлюднюється на інформаційному стенді Коледжу та на його веб-сайті щороку протягом двох робочих днів з дня його затвердження, але не пізніше 25 грудня поточного року.

Для планування підвищення кваліфікації педагогічному працівнику потрібно надати інформацію про: орієнтовні строки підвищення кваліфікації, програму та її обсяг, суб'єкта підвищення кваліфікації, іншу інформацію.

З метою формування плану підвищення кваліфікації Коледжу на поточний рік пропозиції педагогічних працівників розглядаються педагогічною радою. За згодою педагогічного працівника його пропозиція може бути уточнена або змінена, зокрема з урахуванням обсягу видатків, передбачених на підвищення кваліфікації. За результатами розгляду педагогічна рада закладу освіти затверджує план підвищення кваліфікації на відповідний рік в межах коштів, затверджених у кошторисі закладу освіти за всіма джерелами надходжень на підвищення кваліфікації на відповідний рік (за винятком коштів самостійного фінансування підвищення кваліфікації педагогічними працівниками).

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 веб-сайті Коледжу.

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.

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

Умови і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти встановлюється педагогічною радою 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 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 звання, викладач-методист);
- 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 закладу освіти.

Фінансування підвищення кваліфікації

Джерелами фінансування підвищення кваліфікації педагогічних працівників є кошти Державного бюджету, 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 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 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.

Формування кадрового потенціалу

При формуванні кадрового потенціалу необхідно приділяти увагу 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. Для цього в коледжі зформовано підсистему управління та адміністрування кадрового потенціалу у загальній системі управління персоналом закладу фахової передвищої освіти.

Компоненти формування кадрової стратегії ВСП «Горохівський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування» розміщено у додатку 1.

Стратегічні завдання в частині формування кадрового потенціалу Коледжу:

1. Удосконалення механізму мотивації педагогічних працівників до їх безперервного професійного зростання;

2. Забезпечення функціонування ефективної комплексної системи стимулювання керівного складу, педагогічних працівників до професійної діяльності, орієнтованої на реалізацію конкретних завдань з оцінюванням за кінцевим результатом.

3. Удосконалення системи підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогічних працівників за інноваційними напрямками організації навчально-виховного процесу та наукової діяльності.

4. Запровадження програм стажування в підприємствах галузі, активізація організаційно-наукової діяльності циклових комісій як основного базового структурного підрозділу коледжу;

5. Надання дієвої допомоги працівникам коледжу в підготовці та захисті дисертацій на здобуття наукового ступеню доктора філософії (кандидата наук).

6. Організація передачі викладацького досвіду від досвідчених педагогів молодим викладачам шляхом активної роботи «Школи молодого викладача», «Школи педагогічної майстерності» .

7. Зменшення кількості викладачів, що працюють за сумісництвом.

Оптимізація системи управління Коледжем

1. Впровадження сучасних технологій кадрового менеджменту (орієнтація діяльності колективу на досягнення кінцевого результату, розроблення системи мотивацій для роботи в команді з метою досягнення успішності та конкурентоспроможності Коледжу).

2. Залучення та закріплення молодих кадрів, готових до інноваційної діяльності.

3. Інформування педагогічного складу та співробітників Коледжу про мотиви та цілі прийнятих та ухвалених управлінських рішень.

4. Впровадження системи управління та контролю якості всіх видів діяльності коледжу.

5. Впровадження електронної системи контролю виконання наказів, службових розпоряджень та доручень.

6. Поєднання колегіальності з персональною відповідальністю за доручену справу, підвищення ефективності роботи методичної та педагогічної рад, адміністрації, відділень.

7. Всебічний розвиток студентського самоврядування.

Пріоритети соціального захисту

Соціальні пільги і гарантії для співробітників та студентів Коледжу закладені в Колективному договорі між адміністрацією, профспілковим комітетом та Студентською радою. Основні пріоритети соціального захисту у Коледжі:

1. Преміювання та інші види заохочень працівників усіх категорій і студентів, надання їм матеріальної допомоги у разі потреби.

2. Встановлювання індивідуальних надбавок до зарплати стимулюючого характеру.

3. Сприяння нормальній роботі мережі громадського харчування у Коледжі.

4. Здійснення заходів, спрямованих на зменшення захворюваності серед співробітників та студентів Коледжу.

5. Забезпечення проведення періодичних медоглядів працівників та студентів.

6. Суворе дотримання норм чинного законодавства України.

7. Покращення санітарного стану приміщень Коледжу, суворе дотримання норм техніки безпеки та пожежної безпеки в корпусах і на території коледжу.

Компоненти формування кадрової стратегії ВСП «Горохівський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування»

Ціль кадрової стратегії: формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу

Підцілі кадрової стратегії

1. Підвищення результативності роботи викладацького складу за усіма напрямками: навчальна, методична, наукова (дослідницька), організаційна та виховна робота.

Індикатори досягнення:

- 1) виконання навчального навантаження в повному обсязі;
- 2) розробка сучасного методичного забезпечення; використання інноваційних технологій при викладанні дисциплін;
- 3) розвиток дуальної освіти;
- 4) участь у наукових дослідженнях, публікації;
- 5) керівництво студентською науковою роботою та фаховими гуртками;
- 6) активна робота з обдарованою та талановитою молоддю, формування у 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 3-5 років);
- 3) кількість наукових публікацій та студентів-призерів олімпіад, конкурсів наукових робіт;
- 4) збільшення кількості студентів, які продовжили навчання на наступному рівні освіти у базовому університеті; збільшення відсотку працевлаштування випускників в 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 фахового коледжу, забезпечення ефективного використання їх можливостей і потенціалу.

Індикатори досягнення:

1) підбір та розстановка кадрів відповідно до потреби фахового 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.

Індикатори досягнення:

- 1) системний підхід по 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 освіти;
- 3) поповнення кадрів молодими фахівцями, у тому числі з числа випускників базового університету; залучення фахівців з виробництва.

4. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників.

Індикатори досягнення:

- 1) відданість персоналу фаховому 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.

5. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури фахового коледжу.

Індикатори досягнення:

- 1) підвищення рівня організаційної культури;
- 2) гендерний підхід при прийнятті кадрових рішень;
- 3) оновлення внутрішніх нормативних документів, які регламентують діяльність фахового коледжу.

Показники:

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

Інформаційні джерела

-Закон України «Про освіту». 2017 року

Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

-Закон України «Про фахову передвищу освіту». 2019 р.

Режим доступу:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>.

-Наказ Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 року № 930 «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників». Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10#Text>.

-Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». *{Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 1133 від 27.12.2019}*