

**ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
"НІЖИНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ"**

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор коледжу
О. Патовченко
О. Патовченко
2024 р.



**СТАРТЕГІЯ
РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ВІДОКРЕМЛЕНОГО СТРУКТУРНОГО ПІДРОЗДІЛУ
"НІЖИНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ"**

1. Загальна частина

Стратегія розвитку кадрового потенціалу педагогічних працівників Відокремленого структурного підрозділу "Ніжинський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України" (далі Коледж) сформована на основі Закону України "Про освіту", Закону України "Про вищу освіту", Закону України "Про фахову передвищу освіту", Положення про Коледж, стратегічного плану розвитку Коледжу на 2021-2025 роки "Голосіївська ініціатива – 2025" та інших нормативних документів.

Однією із головних стратегічних задач коледжу в кадровій політиці є професійне зростання педагогічних працівників, яке здійснюється шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, підвищення кваліфікації, може здійснюватись за загальними або індивідуальними планами та за різними формами.

Метою стратегії розвитку кадрового потенціалу Коледжу є формування та професійний розвиток педагогічних працівників.

Основними завданнями стратегії розвитку кадрового потенціалу є:

1. Кар'єрний зріст, розвиток і постійне вдосконалення професійної компетентності працівників коледжу;
2. Створення умов для професійного розвитку;
3. Забезпечення ефективної діяльності Коледжу шляхом оптимальної взаємодії досвідчених і молодих педагогічних працівників Коледжу.
4. Приведення основних напрямів роботи з педагогічними працівниками у відповідність із завданнями розвитку фахової передвищої освіти, стратегічного розвитку Коледжу.

Кадровий потенціал розвитку Коледжу відображає спроможність керівного, викладацького складу, навчально-допоміжного персоналу, фахівців різних структурних підрозділів закладу до виконання своїх функціональних обов'язків, а також професійні, творчі можливості, які можуть бути реалізовані в процесі трудової діяльності у відповідності до посадових обов'язків і поставлених перед Коледжем завдань.

Основні складові компоненти стратегії розвитку кадрового потенціалу:

1. Забезпечення ефективного використання можливостей і потенціалу кадрового складу Коледжу.
2. Підвищення результативності роботи педагогічного складу за всіма напрямками освітньої діяльності: навчальна, методична, наукова, організаційна, виховна робота.

2. Кадрове забезпечення Коледжу

Освітній процес у Коледжі забезпечує висококваліфікований педагогічний колектив, більшість якого складають викладачі вищої та першої категорії, кандидати наук у тому числі викладачі-методисти, старші викладачі, відмінники освіти України.

В навчальному закладі в середньому працює до 100 співробітників, з них штатних працівників 95%. Серед педагогічних працівників: вищої

категорії – 40-45%, з науковими ступенями – 12-15%, з вченими та педагогічними званнями – 25-30%.

Вимоги до нормативів кадрового забезпечення:

– відповідність спеціальності педагогічного працівника визначається згідно з документами про вищу освіту або науковий ступінь, або досвідом практичної роботи за відповідним фахом не менше п'яти років;

– проведення усіх видів навчальних занять, здійснення керівництва курсовими, дипломними проектами здійснюють педагогічні працівники відповідної спеціальності.

Педагогічні працівники повинні:

1. Мати високий рівень володіння змістом дисципліни, науковими знаннями;

2. Володіти формами і методами педагогічної та наукової діяльності;

3. Забезпечувати стандарти освіти;

4. Щорічно підвищувати кваліфікацію;

5. Мати власні методичні, наукові напрацювання та друки науково-методичних, навчально-методичних, в наукових виданнях тощо;

6. Проходити атестацію відповідно до «Типового положення про атестацію педагогічних працівників» (1 раз за 5 років).

Кадрову роботу здійснює підрозділ по роботі з кадрами – самостійний спеціалізований підрозділ в системі управління коледжу, основними функціями якого є:

– зміцнення трудової, виконавської, виробничої, договірної дисципліни, підбір і закріплення разом з керівниками структурних підрозділів коледжу адміністративно-управлінського, педагогічного, інженерно-технічного, виробничого, навчально-допоміжного і обслуговуючого персоналу;

– оформлення прийняття на роботу, переведення і звільнення з роботи;

– участь у розробці пропозицій щодо вдосконалення структури управління коледжем, визначення прав і обов'язків структурних підрозділів коледжу;

– надання допомоги керівникам підрозділів у правильному застосуванні передбачених законодавством мір відповідальності за порушення трудової дисципліни;

– співпраця з керівниками структурних підрозділів стосовно своєчасності вжиття дієвих заходів щодо попередження порушень чинного законодавства.

При прийнятті на роботу до Коледжу претендент на посаду подає на розгляд кадрової комісії та адміністрації Коледжу перелік документів, який включає:

– особистий листок, заповнений у встановленому порядку;

– копії дипломів про освіту;

– копії дипломів про науковий ступінь та атестат про вчене звання;

– список опублікованих наукових і науково-методичних праць;

– копії дипломів, свідоцтв про підвищення кваліфікації за останні три роки;

– інші документи, які підтверджують рівень кваліфікації, знань і вмінь, досягнень.

При позитивному рішенні заключається трудовий договір (наказ про прийняття на роботу) терміном від 1 до 5 років.

Контроль за якістю кадрового забезпечення освітнього процесу в Коледжі здійснюють підрозділ по роботі з кадрами, кадрова та рейтингова комісії, навчально-методичний підрозділ.

3. Особливості підвищення кваліфікації педагогічних працівників

Підвищення кваліфікації є обов'язковою складовою системи забезпечення якості освіти в коледжі.

Кожен педагогічний працівник відповідно до Законів України "Про освіту", "Про фахову передвищу освіту" зобов'язаний щороку підвищувати кваліфікацію, що є необхідною умовою проходження ним атестації у порядку визначеним законодавством.

Підвищення кваліфікації здійснюється за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі шляхом участі у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо.

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.

Загальний обсяг підвищення кваліфікації педагогічного працівника не може бути менше ніж 120 годин на п'ять років (24 години щорічно), з яких певна кількість годин обов'язково має бути спрямована на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у роботі зі студентами.

Директор, заступники директора, завідувачі відділень, методисти, голови циклових комісій, які вперше призначені на відповідну посаду, проходять підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи.

4. Визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників

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

Педагогічний працівник протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає на затвердження до педагогічної ради Коледжу документ про проходження підвищення кваліфікації.

Протягом місяця з дня подання матеріалів про проходження підвищення кваліфікації розглядається на засіданні педагогічної ради Коледжу (зазвичай на наступному засіданні педагогічної ради).

Для визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічна рада розглядає виконання програми підвищення кваліфікації, результатів підвищення кваліфікації, дотримання суб'єктом підвищення кваліфікації

умов договору та повинна прийняти рішення про:

- визнання результатів підвищення кваліфікації;
- невизнання результатів підвищення кваліфікації.

У разі невизнання результатів підвищення кваліфікації педагогічна рада може надати рекомендації педагогічному працівнику щодо повторного підвищення кваліфікації у інших суб'єктів підвищення кваліфікації та/або прийняти рішення щодо неможливості подальшого включення такого суб'єкта підвищення кваліфікації до плану підвищення кваліфікації Коледжу до вжиття ним дієвих заходів з підвищення якості надання освітніх послуг.

Окремі види діяльності педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, ступеня вищої освіти, а також участь у обласних методичних об'єднаннях, семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо), що проводилися поза межами плану підвищення кваліфікації Коледжу, можуть бути визнані як підвищення кваліфікації.

Обсяг підвищення кваліфікації шляхом участі педагогічного працівника у програмі академічної мобільності зараховується в межах визнаних результатів навчання, але не більше ніж 30 годин або один кредит ЄКТС на рік.

Обсяг підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти (самоосвіти) зараховується відповідно до визнаних результатів навчання, але не більше 30 годин або одного кредиту ЄКТС на рік.

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 визнається як підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Обсяг підвищення кваліфікації шляхом здобуття наукового ступеня, рівня вищої освіти зараховується 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.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників шляхом їх участі у обласних методичних об'єднаннях, семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо), яке здійснюється поза межами річного плану підвищення кваліфікації Коледжу, потребує визнання педагогічною радою Коледжу.

Обсяг (тривалість) такого підвищення кваліфікації визначається відповідно до його фактичної тривалості в годинах (без урахування самостійної (позааудиторної) роботи) або в кредитах ЄКТС (з урахуванням самостійної (позааудиторної) роботи), але не більше 30 годин або 1 кредиту ЄКТС на рік.

5. Стажування

Стажування здійснюється за індивідуальною програмою, що погоджується заступником директора з навчально-виховної роботи, і затверджується директором Коледжу.

Програма стажування повинна містити інформацію про її обсяг (тривалість) та очікувані результати.

Між Коледжем та суб'єктом підвищення кваліфікації укладається договір, що передбачає стажування одного чи декількох працівників. У такому випадку індивідуальна програма є невід'ємним додатком до договору.

За пропозицією однієї із сторін договору, до нього можуть вноситися зміни (уточнення) шляхом укладення відповідної додаткової угоди (дodatка до угоди).

Стажування педагогічних працівників може здійснюватися в закладах освіти, установах, організаціях та на підприємствах.

Один день стажування оцінюється у 6 годин або 0,2 кредиту ЄКТС.

За результатами стажування оформлюється звіт про виконання програми стажування і відгук про роботу стажиста.

6. Основні напрямки кадрового розвитку Коледжу

Визначено основні напрямки розвитку кадрового потенціалу Коледжу:

– створення належних умов для професійного зростання та підвищення кваліфікації педагогічних працівників Коледжу;

– удосконалення механізму мотивації педагогічних працівників для їх безперервного професійного зростання;

– удосконалення системи рейтингового оцінювання діяльності педагогічних працівників Коледжу;

– забезпечення щорічного підвищення кваліфікації викладачів Коледжу та удосконалення системи підвищення кваліфікації викладачів за сучасними напрямками організації освітнього процесу;

– розширення програм стажування.

У разі потреби керівництво Коледжу та голови циклових комісій відповідальні за професійний розвиток педагогічних працівників можуть надавати педагогічному працівнику 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 не території держави, що визнана Верховною Радою України державою-агресором чи державою-окупантом, не допускається.

Розглянуто на засідання Профкому коледжу

Протокол № 3 від 26 лютого 2024 року

Схвалено Педагогічною радою коледжу

Протокол № 8 від 29 лютого 2024 року