

**КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ КЛАСИЧНОГО ПРИВАТНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ**

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Вченою Радою КПУ

„26” 02 2020р. протокол № 5

Ректор  Віктор ОГАРЕНКО

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ КЛАСИЧНОГО ПРИВАТНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ**

Розглянуто на засіданні
Педагогічної ради Фахового
коледжу КПУ

Протокол № 4 від 16.02.2020

Директор  Лариса ЯЦЕНКО



Запоріжжя, 2020

Основні принципи й засади професійного розвитку кадрового потенціалу працівників Фахового коледжу Класичного приватного університету (далі Коледж) визначені Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про професійний розвиток працівників», Положенням про Фаховий коледж .

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

Професійний розвиток науково-педагогічних та педагогічних працівників має враховувати відповідний професійний стандарт і конкретні посадові обов'язки та перспективи їх розширення.

Крім зазначеного, беруться до уваги особисті професійні інтереси науково-педагогічних та педагогічних працівників, набутий досвід, рівень виконання посадових обов'язків.

Професійний розвиток науково-педагогічних та 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 здійснюватись 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 науково-педагогічний та/або педагогічний працівник. У разі потреби, науково-педагогічний та/або педагогічний працівник може отримувати консультативну допомогу ректора університету директора та колег коледжу, голів циклової комісії, завідувачів кафедр або іншої посадової особи, відповідальної за професійний розвиток науково-педагогічних та педагогічних працівників.

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

Планування професійного розвитку науково-педагогічних працівників та узгодження графіку відповідних заходів здійснюється на рівні Директора Коледжу, голів циклових комісій та/або завідувачів кафедр Коледжу.

Заходи професійного розвитку науково-педагогічних та 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 науково-педагогічних працівників є підвищення кваліфікації та стажування.

Формування кадрового потенціалу

Стратегічні завдання в частині формування кадрового потенціалу Коледжу:

1. Удосконалення механізму мотивації педагогічних та науково-педагогічних працівників до їх безперервного професійного зростання;
2. Забезпечення функціонування ефективної комплексної системи стимулювання керівного складу, педагогічних та науково-педагогічних до професійної діяльності, орієнтованої на реалізацію конкретних завдань з оцінюванням за кінцевим результатом.
3. Удосконалення системи підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогічних та науково-педагогічних працівників за інноваційними напрямками організації навчально-виховного процесу та наукової діяльності.
4. Запровадження програм стажування в закладах освіти та на виробництві, 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».
7. Зменшення кількості викладачів, що працюють за сумісництвом

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 науково-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 науково-педагогічних працівників визначається Вченою радою університету за погодженням з Педагогічною радою Коледжу. Науково-педагогічні та педагогічні працівники самостійно обирають форми, види, напрями та суб'єкти 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 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

Науково-педагогічні та 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 150 годин, з яких певна кількість годин обов'язково має бути спрямована на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у роботі зі студентами з особливими освітніми потребами та дорослими студентами. Науково-педагогічним та педагогічним працівникам Коледжу вперше призначеним на посади: директора та заступників директора коледжу 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 (в тому числі Класичному приватному університеті), наукових установах, у інших юридичних або фізичних особах, що провадить освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. Науково-педагогічні та 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 та 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

Науково-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 науково-педагогічних та 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 науково-педагогічних та педагогічних працівників. У разі викладання декількох навчальних дисциплін науково-педагогічні працівники самостійно обирають послідовність підвищення кваліфікації за певними напрямами у міжатаестаційний 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 науково-педагогічних працівників, які працюють за основним місцем роботи.

Обов'язковою складовою організації підвищення кваліфікації є його планування.

План підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників формується на відповідний навчальний рік на основі пропозицій, наданих науково-педагогічними та педагогічними працівниками. Для планування підвищення кваліфікації науково-педагогічному та/або педагогічному працівнику потрібно надати інформацію про: орієнтовні строки підвищення кваліфікації, програму та її обсяг, суб'єкта підвищення кваліфікації, іншу інформацію.

План підвищення кваліфікації на відповідний рік включає: список науково-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 науково-педагогічними працівниками. Результати підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньо-професійною 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. Умови і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти встановлюється Педагогічною радою коледжу. Науково-педагогічний та/або 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 вебсайті закладу освіти та/або в електронному портфоліо науково-педагогічного та/або 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, науково-педагогічному працівнику може бути присвоєно повну та/або часткову професійну та/або освітню кваліфікацію у встановленому законодавством порядку. Окремі види діяльності науково-педагогічних та 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 визнаних 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 науково-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 науково-педагогічним та 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 (вченою) радою закладу освіти.

Фінансування підвищення кваліфікації

Джерелами фінансування підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників є власні надходження Класичного приватного університету або власні кошти працівника.

Стажування

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

Стажування науково-педагогічних та 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.

Покращення якості кадрового складу

1. Забезпечення виконання вимог ліцензійних умов провадження освітньої діяльності.
2. Стимулювання наукового зростання та професійної самореалізації викладачів.
3. Сприяння налагодженню творчої співпраці з іншими закладами освіти.
4. Сприяння реалізації заходів із підвищення рівня володіння іноземними мовами.
5. Постійне підвищення кваліфікації керівних кадрів відділів за напрямками діяльності у сфері сучасних методів управління, стратегічного, фінансового, кадрового менеджменту, управління якістю, педагогічних, працівників відповідно до потреб реформування системи освіти, викликів потреб суспільства.
6. Створення умов для успішного функціонування психолого-педагогічних семінарів, вебінарів, майстер-класів, тренінгів та опанування викладачами інноваційних освітніх технологій, реалізації компетентнісного підходу, студентоцентризму, наукового зростання, мобільності.
7. Стимулювання педагогічних працівників до розробки методичних матеріалів(відео-лекцій, електронних підручників (посібників тощо), інших методичних матеріалів.
8. Активна участь у Всеукраїнському конкурсі „Педагогічний ОСКАР”.

Очікувані результати реалізації стратегії розвитку кадрового потенціалу

Очікувані результати реалізації стратегії забезпечать перехід до нового рівня якості фахової передвищої освіти, потенціал якої буде спрямовано на вирішення пріоритетних питань вітчизняної економіки, зокрема:

1. Впровадження інноваційної системи підготовки кадрів на засадах інтеграції освіти, науки та виробничої практики, що сприятиме підвищенню професійного рівня педагогічних та науково-педагогічних працівників, якості надання ними освітніх послуг.
2. Забезпечення ефективної взаємодії педагогічних та науково-педагогічних працівників Коледжу з іншими закладами освіти та підприємствами і виробничими комплексами регіону, з метою підвищення якості підготовки

фахових молодших бакалаврів та їх конкурентоспроможності на вітчизняному ринку праці.

3. Нарощування наукового та педагогічного потенціалу Коледжу та його ефективне використання.

4. Приведення до міжнародних стандартів навчально-методичного забезпечення фахової перед вищої освіти.

5. Впровадження системи менеджменту якості освітніх послуг, підвищення кваліфікації викладачів.

6. Збільшення частки цільового навчання на замовлення роботодавців.