

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ТРАНСПОРТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

ПОГОДЖУЮ

Т.в.о. директора коледжу

Мельников Віталій МЕЛЬНИКОВ

30 серпня 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Педагогічною радою коледжу

протокол від 30.08 2023 № 1

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
кадрового потенціалу
Харківського фахового коледжу
транспортних технологій

Харків

2023

І ВСТУП

Розроблення Стратегії розвитку кадрового потенціалу Харківського фахового коледжу транспортних технологій (далі – Коледж) як системного документа, обумовлене необхідністю формування, збереження та розвитку кадрового потенціалу Коледжу.

Система освіти - найважливіша складова інфраструктури суспільства, що значною мірою визначає стан і перспективи розвитку усіх сфер життєдіяльності держави. Ефективний розвиток суспільства може бути забезпечений лише за наявності високого інтелектуального й духовного потенціалу нації, що забезпечується якістю освіти. У першу чергу, якість освіти - це якість викладача, а тому саме він має стати центром реформування української освіти в сучасних умовах: нова модель професійної підготовки, нове Положення про атестацію, сертифікація як особистісний вибір, що і визначить його траєкторію розвитку та професійну компетентність.

Сучасне суспільство потребує сьогодні не просто викладача, а педагога-психолога, психолога-технолога, педагога-інноватора, а тому професійна компетентність педагога є маркером якості освіти, інноваційного потенціалу особистості, базисом професійної майстерності, що характеризує рівень науково-теоретичної, освітньої, загальнокультурної і соціально-психологічної готовності до сприйняття й творчого втілення в життя ідеї розвитку освіти на інноваційних засадах.

Прийняття кадрових управлінських рішень в Коледжі орієнтоване не тільки на збереження наявних досягнень та результатів діяльності, а й на збереження професійних кадрів та інтелектуального потенціалу. Повоєнне економічне відновлення потребуватиме фахівців для залізничної галузі та виробництва, підготовку яких здійснює Коледж.

Професійний розвиток науково-педагогічних та педагогічних працівників Коледжу являє собою безперервний процес вдосконалення набутих та освоєння нових професійних і загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності. Професійне зростання здійснюється шляхом формальної, інформальної та неформальної освіти, стажування, підвищення кваліфікації.

Стратегія базується на нормативно-правових документах: Закону України «Про освіту», Закону України «Про фахову передвищу освіту», Положенні про атестацію педагогічних працівників (наказ МОН України від 09.09.2022 №805) та нормативних

документах Коледжу: Стратегії розвитку Коледжу, Положенні про підвищення кваліфікації педагогічних працівників, Положенні про внутрішню систему забезпечення якості освіти.

До кількісних характеристик кадрового потенціалу Коледжу доцільно віднести чисельність персоналу; професійно-кваліфікаційний склад кадрів; статеві-віковий склад; стаж роботи на певній посаді; рівень ротації кадрів; укомплектованість кадрами; результативність діяльності працівників. У свою чергу, якісними показниками є особистісно-кваліфікаційний потенціал; індивідуальні риси (працездатність, відповідальність, сумлінність, порядність, організованість, вимогливість до себе, рівень освіти); культурний розвиток; соціально-психологічні та організаційні параметри групової взаємодії, згуртованість, соціально-психологічний клімат; організаційна культура та організаційні цінності.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу Коледжу має всебічний комплексний характер для сприяння досягненню головних цілей: підготовка фахівців необхідної кваліфікації, опанування знань фундаментального та практичного характеру.

Кадрова стратегія Коледжу відповідає таким вимогам:

- вона є складовою загальної Стратегії, визначає кадрові забезпечення реалізації загальної Стратегії;
- стратегія достатньо гнучка, поєднує дві протилежні категорії: стабільність та динамічність;
- економічно обґрунтована, тобто виходить з реальних фінансових можливостей Коледжу;
- особисто орієнтована для кожного працівника.

II МЕТА, ЗАВДАННЯ, ФАКТОРИ

В основі кадрової політики Коледжу перебуває професійно-компетентний викладач, головним акцентом у становленні якого виступають мета і результат освітнього процесу - забезпечення умов для самореалізації здобувачів освіти відповідно до їх здібностей, власних і суспільних потреб та інтересів, цілісного розвитку молодшої конкурентоспроможної особистості, громадянина України.

Стратегія спрямована на зміцнення, збереження, оптимізацію та розвиток

кадрового потенціалу.

Мета стратегії - забезпечення Коледжу кваліфікованими працівниками, створення умов для ефективного використання й розвитку потенціалу кожного викладача, задоволення їхніх соціально-економічних сподівань й інтересів.

Завдання:

- пошук мотивованого викладача, викладача-майстра своєї справи;
- забезпечення безперервного розвитку професійної компетентності викладача;
- запровадження стратегічного управління процесам професійного зростання персоналу;
- запровадження моніторингу педагогічного персоналу;
- удосконалення системи професійного зростання педагогічних працівників Коледжу;
- забезпечення неперервності інституційної пам'яті, що виявляється у безперервному зв'язку та обміні досвіду між молодими та досвідченими працівниками;
- застосування чесних і прозорих правил працевлаштування.

Фактори.

Визначальними факторами становлення висококомпететного викладача Коледжу є:

- психологічні мотиви: самореалізація, саморозвиток, інформальна освіта, професійна кар'єра;
- фактори науково-технологічного зростання: робота у складі циклових комісій; співпартнерство з Українським державним університетом залізничного транспорту, ЗФПО Харківської області та фаховими коледжами залізничної галузі, науково-практичні конференції, тренінги, семінари, вебінари;
- соціальна мотивація: моральні заохочення, нагороди, преміювання, участь у педагогічних конкурсах.

ІІІ ЦІЛІ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ

Ціль кадрової стратегії: формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу Коледжу.

Підцілі кадрової стратегії:

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

Індикатори досягнення:

- виконання навчального навантаження в повному обсязі;
- розробка сучасного методичного забезпечення, використання інноваційних технологій при викладанні дисциплін;
- розвиток дуальної освіти;
- участь у наукових дослідженнях, публікації;
- керівництво студентською науковою роботою та фаховими 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 (до 100 %, частота оновлення – раз на 5 років);
- кількість наукових публікацій та студентів-призерів олімпіад, конкурсів наукових робіт;
- кількість студентів, які продовжили навчання на наступному рівні освіти (не менше 90 %); відсоток працевлаштування випускників в підприємствах-базах практичної підготовки (не менше 75 %);
- 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 його можливостей і потенціалу.

Індикатори досягнення:

- підбір та розстановка кадрів відповідно до потреб Коледжу, фахового та професійного рівня, досвіду та необхідних компетенцій.

Показники:

- кількість штатних одиниць відповідно до потреби;
- укомплектованість персоналом (100 %);
- фахова та професійна освіта викладачів 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 по підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників, 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 плану 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, у тому числі з числа випускників; залучення фахівців з виробництва.

4) Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників.

Індикатори досягнення:

- відданість колективу Коледжу;
- довіра до керівництва;
- сумлінне виконання функціональних обов'язків;
- усвідомлення працівником його цінності для Коледжу, і навпаки – цінності роботи в Коледжі для працівника.

Показники:

- рух, оборотність та закріплення персоналу;
- виконання роботи на громадських засадах;
- результативність виконуваних завдань.

5) Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури Коледжу.

Індикатори досягнення:

- удосконалення кодексу 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.

IV НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

Розвиток професійної компетентності викладача (якість викладача — якість здобувача освіти):

Освіта протягом життя має орієнтувати людину на оволодіння професійними й особистісними компетентностями. Опанувати їх можна у процесі формальної освіти (офіційне набуття сертифікованих документів про освіту), неформальної (яка охоплює різні форми додаткової освіти за інтересами в різних умовах поза інституціоналізованим, запланованим чи професійним навчанням і сприяє соціалізації незалежно від віку й зайнятості людей), а також інформальної освіти (самоосвіти).

Модель професійної компетентності релізується у чотирьох вимірах:

- професійно-предметна компетентність;
- професійно-технологічна компетентність;

- професійно-науково-дослідницька компетентність;
- особистісна зрілість.

Шляхи реалізації:

- ефективна діяльність відповідно до планів роботи структурних підрозділів Коледжу;
- системна інформальна освіта як елемент неперервної освіти (індивідуальний план роботи викладача, курси, постійне підвищення кваліфікації тощо);
- запровадження системного моніторингу педагогічного персоналу;
- дослідно-експериментальна діяльність, підготовка та друк публікацій;
- розробка системи мотивації діяльності персоналу Коледжу.

Творчий пошук, розвиток та саморозвиток.

Згідно із загальновизнаною освітньою концепцією творчість впливає на формування інтелектуальної та морально досконалої особистості, дає можливість людині розуміти свою індивідуальність, свій талант і використовувати його на добро людям. Зважаючи на автономію та академічну свободу викладача, можливості його творчого розвитку, пошуку, самовдосконалення, моделлю професійної компетентності передбачено нові ролі сучасного викладача:

- автор-інноватор (авторська педагогічна концепція, авторські програми, авторські заняття, авторські технології, методика та практики, авторські майстер-класи);
- модератор, дистанційний тьютор (викладач, що надає якісні освітні послуги для студентів через Інтернет, використовуючи досвід мережових інноваційних технологій: відеоконференцій, інтернет-спільнот, соціальних мереж, онлайн-платформ, програмних додатків, які реалізують освітні завдання, формують критичне мислення, загальні, інтегральні та спеціальні компетентності);
- куратор-менеджер дистанційного навчання (викладач, що організовує процес дистанційного навчання - відстеження відвідування, контроль питань навчання, державної атестації здобувачів освіти тощо);
- організатор мережових проєктів, тренінгів, вебінарів (викладач, що організовує освітню активність студентів або дорослих через онлайн-комунікацію, інтернет - платформи, місце локації яких не має значення).

Шляхи реалізації:

- наявність індивідуальної педагогічної концепції, професійна компетентність, що базується на спеціальній теоретичній підготовці (професійна зрілість);
- постійне навчання, підвищення професійної кваліфікації;
- орієнтація на потреби та запити здобувачів освіти;
- поширення свого досвіду в освітянському просторі Коледжу, України, Європи;
- пошук власної індивідуальної траєкторії професійного зростання, особистої стратегії;
- вивчення і поширення традицій, народної педагогіки, поваги до Людини (духовна зрілість);
- прогностична науково-методична діяльність;
- наявність комунікативних якостей і творчих здібностей, емоційна стабільність, суб'єкт-суб'єктна взаємодія та партнерство, цілеспрямованість (особистісна зрілість).

Розвиток мовленнєвої компетентності.

Стандарти третього тисячоліття передбачають формування мовленнєвої, полімовленнєвої компетентності. Розвиток мовленнєвої компетентності стає нагальною необхідністю в умовах глобалізації, коли масштаби комунікації набули планетарного характеру, зокрема в освітньому просторі.

Натепер якість викладача розглядається як основа формування єдиного простору європейської освіти, а це передбачає не тільки наявність професійних знань, а й достатню гуманітарну підготовку, що забезпечує розвиток мовленнєвої й комунікативної компетенції, вільного володіння державною українською та англійською мовами. В умовах російсько-української війни, захисту суверенітету та цілісності нашої держави володіння українською мовою та мовою міжнародного спілкування цивілізованої світової спільноти набуває особливого статусу.

Шляхи реалізації:

- підвищення рівня володіння українською мовою, знання національної культури, історії, традицій, українських цінностей;
- неухильне дотримання законодавства України в частині провадження освітнього процесу українською мовою на всіх рівнях здобуття освіти;

- набуття мовленнєвих навичок спілкування англійською мовою, як основної мови міжнародного спілкування;
- знання англійської мови як однієї з ключових компетентностей, необхідних кожному громадянину України для особистого та професійного зростання.

Технологічність та інноваційність.

Значне місце в діяльності викладача належить технологіям, які спрямовані на саморозвиток здобувача освіти, досягнення ним своїх можливих найвищих результатів за умови поєднання зусиль усіх фахівців, які здійснюють педагогічний супровід особистості.

Педагогічні технології - не лише засіб розвитку здобувача освіти, а й засіб та передумова зростання професійної майстерності педагогів.

Шляхи реалізації:

- досконале опанування технологіями продуктивного навчання, проектною, дистанційно-тьюторською, особистісно-орієнтованою, проблемно-пошуковою, інформаційно-комунікаційною, евристичного навчання та іншими;
- створення умов для реалізації розвитку здібностей та майбутніх професійних якостей здобувачів освіти;
- активне використання сучасних цифрових платформ та інформаційно-технологічних засобів для навчання й виховання здобувачів освіти;
- компетентнісна спрямованість освітнього процесу;
- забезпечення студентоорієнтованого навчання як сучасного підходу до організації освітнього процесу;
- ефективна реалізація освітньо-професійних програм;
- партнерство: викладач - здобувач освіти.

V ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

- 1 Досягнення у розвитку професійної компетентності викладача (постійне удосконалення).
- 2 Реалізація Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти, Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників,

Положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом МОН України від 09.09.2022 №805.

3 Проведення щорічних загальноколеджних конкурсних оглядів на кращу методичну розробку викладача та творчу роботу студента.

4 Поступове оволодіння англійською мовою - мовою міжнародного спілкування.

5 Поширення педагогічного досвіду в освітянському просторі через участь у міжнародних та всеукраїнських конференціях, друк публікацій у фахових, науково-педагогічних виданнях різного рівня.

6 Уміння вчитися - ключова компетентність неперервної освіти (постійний розвиток).

7 Підвищення якості освітнього процесу (постійне удосконалення та результативність).

8 Досягнення високої довіри в партнерстві: викладач - здобувач освіти.

9 Оволодіння педагогікою співпраці та співтворчості на засадах особистісно орієнтованих, студентоцентризованих технологій і методів надання освітніх послуг, удосконалення технології та методики проведення навчальних занять, зростання педагогічної майстерності.