

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ОСВІТИ
КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ

РОЗГЛЯНУТО ТА ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні педагогічної ради
КЗ КОР «БЦ МЕДИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ»
Протокол від 10.01.2024 № 4

Введено в дію 10.01.2024

Максим СЕРБІН

в.о. директора



Максим СЕРБІН

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
КЗ КОР «БЦ МЕДИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ»

м. Біла Церква

2024

Стратегія розвитку кадрового потенціалу КЗ КОР «БЦ МЕДИЧНИЙ
ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ» Укл.: О.О. Сергієнко, І.О. Мартиненко, С.Г.
Боньковська, Т.В. Боженко. Біла Церква. 2024. 8 с.

Укладачі:

Сергієнко О.О. - заступник директора з навчальної роботи, кандидат економічних наук, доктор філософії, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист;

Мартиненко І.О. - методист коледжу, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист;

Боньковська С.Г. - методист коледжу, спеціаліст вищої категорії; викладач-методист;

Боженко Т.В. - спеціаліст вищої категорії; викладач-методист.

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Ключовим 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 та науково-педагогічного персоналу.

При формуванні кадрового потенціалу КЗ КОР «БЦ МЕДИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ» (далі - Коледжу) 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. 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 Коледжу визначені:

- ✓ Законом України «Про освіту» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>;
- ✓ Законом України «Про фахову передвищу освіту» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>;
- ✓ Законом України «Про професійний розвиток працівників» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>;
- ✓ Постановою КМ України від 21.08.2019 № 800 (зі змінами) «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>;
- ✓ Постановою КМ України від 30.12.2015 № 1187 (зі змінами) «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF#Text>;
- ✓ Положенням про акредитацію освітньо-професійних програм фахової передвищої освіти (наказ МОН України від 01.07.2021 № 749 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1608-21#Text>);
- ✓ Положення про атестацію педагогічних працівників (наказ МОН України від 09.09.2022 № 805) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1649-22#Text>;
- ✓ положень Коледжу та інших нормативних документів.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу є складовою загальної стратегії КЗ КОР «БЦ МЕДИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ», визначає кадрове забезпечення реалізації загальної стратегії та є особистісноорієнтовною. Вектор професійного розвитку та його змістовну частину визначає педагогічний працівник.

Основні завдання стратегії розвитку кадрового потенціалу:

1. Створення умов для планування кар'єрного росту, професійного розвитку працівників;
2. Запровадження стратегічного управління процесами професійного розвитку педагогічних працівників;
3. Забезпечення неперервності інституційної пам'яті шляхом оптимального поєднання діяльності досвідчених і молодих працівників;
4. Приведення основних напрямів роботи з педагогічними працівниками у відповідність із сучасними вимогами до професійного розвитку педагогів;

5. Удосконалення системи кар'єрного супроводу педагогічних працівників, інформаційного забезпечення роботи, планування процесів атестації та підвищення кваліфікації педагогічних працівників
6. Удосконалення системи професійного розвитку шляхом підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіти;
7. Створення умов для професійного середовища на засадах академічної доброчесності;
8. Сприяння розвитку мовленнєвої, цифрової, комунікаційної, інклюзивної, емоційно-етичної компетентностей викладачів;
9. Ознайомлення з психолого-фізіологічними особливостями здобувачів освіти, основами андрагогіки, удосконалення системи психологічного супроводу освітнього процесу;
10. Використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі;
11. Розвиток управлінської компетентності керівних кадрів Коледжу.

Мета стратегії розвитку кадрового потенціалу. Створення ефективної системи розвитку кадрового потенціалу Коледжу, професійний розвиток педагогічних працівників закладу відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освітнього процесу в коледжі. Постійний професійний розвиток педагогічного працівника, самоосвіта, самовдосконалення, поглиблення власних теоретичних знань, практичних навичок, здатності вчитися протягом усього свого професійного шляху і набувати нових компетентностей.

Цілі досягнення мети:

- 1) підвищення професійної компетентності викладацького складу за усіма напрямками діяльності: навчальна, методична, інноваційна, організаційна;
- 2) створення ефективного резерву керівного складу Коледжу;
- 3) формування та підтримка високого рівня лояльності працівників;
- 4) формування, зміцнення та розвиток організаційної культури працівників Коледжу;
- 5) формування умов для навчання та розвитку працівників Коледжу.

Принципи Стратегії розвитку кадрового потенціалу:

- ✓ Відкритість та прозорість
- ✓ Академічна доброчесність
- ✓ Комплексність та послідовність планування процесів розвитку кадрового потенціалу
- ✓ Професіоналізм і компетентність
- ✓ Оптимальне поєднання інтересів усіх учасників освітнього процесу та взаємоповага
- ✓ Соціальна справедливість
- ✓ Ефективність управлінських процесів
- ✓ Забезпечення гендерної рівності

II. РОЗВИТОК КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

Освітній процес в Коледжі на 2023/2024н.р. забезпечує: 47 педагогічних працівників, з них: 37 осіб (80,16 %) працює на постійній основі; 10 осіб (19,83 %) - погодинники. У

2022/2023 навчальному році 16 педагогічних працівників Коледжу пройшли чергову атестацію. Забезпеченість педагогічними та науково-педагогічними працівниками становить 100 % від потреби. Фахова освіта відповідає займаним посадам

Таблиця 1. Розподіл науково-педагогічних/педагогічних працівників КЗ КОР «БЦ МЕДИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ» за стажем роботи/ категорією/ педагогічним званням станом на 30.06.2023 (осіб)

| Мають педагогічний стаж роботи | | | | Мають категорію | | | | Мають педагогічне звання | |
|--------------------------------|-------------|-----------------|-----------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|--------------------------|------------------|
| До 5 років | До 10 років | Більше 10 років | Більше 25 років | Спеціаліст вищої категорії | Спеціаліст першої категорії | Спеціаліст другої категорії | Спеціаліст / середньо-спеціальна освіта | Викладач-методист | Старший викладач |
| 0 | 4 | 15 | 19 | 22 | 8 | 4 | 0/4 | 13 | 5 |

Складові розвитку кадрового потенціалу Коледжу:

1. Індивідуальна здатність працівника до саморозвитку, самовдосконалення, професійний розвиток, розуміння та здатність до навчання протягом життя, володіння цифровими, сучасними технологіями, розуміння психологічних аспектів освітнього процесу, розвиток інтелекту, мотиваційні процеси, комунікація з іншими учасниками освітнього процесу.

2. Процеси розвитку та вдосконалення організації роботи педагогічного колективу, здатність колективу до командної роботи, управлінські процеси в Коледжі, організація процесів атестації та підвищення кваліфікації, розвиток освітнього середовища.

Педагогічні та науково-педагогічні працівники Коледжу постійно працюють над підвищенням своєї педагогічної майстерності:

- відповідно до плану підвищення кваліфікації проходять курси підвищення кваліфікації та стажування;
- на дистанційних курсах он-лайн;
- приймають участь у обласних методичних об'єднаннях, секціях;
- приймають участь у науково-методичних семінарах, конференціях, тощо.

Розвиток кадрового потенціалу закладу залежить від:

- ✓ Ефективності управлінських процесів.
- ✓ Мотивації педагогічних працівників .
- ✓ Організації навчально-методичної роботи.
- ✓ Постійного розвитку освітнього середовища.
- ✓ Інформаційного забезпечення та можливостей доступу до сучасних технологій.
- ✓ Балансу процесів оновлення кадрового потенціалу та використання набутого досвіду.

Основні напрями стратегії розвитку кадрового потенціалу:

1. Розвиток професійних компетентностей викладачів (знання навчальної дисципліни, методик, технологій);
2. Формування у здобувачів ФПО інтегральних, загальних та для ключових компетентностей вмінь, визначених Стандартом фахової передвищої освіти»;
3. Розвиток знань викладачів з питань психолого-фізіологічних особливостей здобувачів ФПО певного віку, основ андрагогіки;
4. Створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами;
5. Використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи дистанційні технології, інформаційну та кібернетичну безпеку;
6. Формування мовленнєвої, цифрової, комунікаційної, інклюзивної, емоційно-етичної компетентностей викладачів;
7. Формування професійних компетентностей галузевого спрямування, опанування новітніми виробничими технологіями, ознайомлення із сучасним устаткуванням, обладнанням, технікою, станом і тенденціями розвитку галузі знань 22 «Охорона здоров'я», вимогами до рівня кваліфікації фахових молодших бакалаврів спеціальностей 223 Медсестринство та 221 Стоматологія;
8. Розвиток управлінської компетентності керівних кадрів.

Шляхи реалізації Стратегії кадрового потенціалу:

1. Ефективне планування процесів розвитку кадрового потенціалу, розгляд та затвердження Планів та Звітів за підсумками роботи Педагогічною Радою Коледжу;
2. Планування, реалізація, методичний та технічний супровід процесу атестації педагогічних працівників Коледжу, дотримання законодавчих вимог, складання графіка проходження атестації викладачами Коледжу та його виконання;
3. Планування процесу підвищення кваліфікації педагогічних працівників Коледжу, складання плану підвищення кваліфікації та дотримання його виконання;
4. Сприяння підвищенню кваліфікації та безперервному професійному розвитку викладачів Коледжу;
5. Організація конференцій в Коледжі з питань професійного розвитку та формування ключових компетентностей педагогів;
6. Організація роботи тьюторів, ефективна система наставництва в роботі з молодими педагогічними працівниками;
7. Зв'язок із зовнішніми стейкхолдерами, організація ефективної роботи з суб'єктами підвищення кваліфікації, закладами післядипломної освіти;
8. Моніторинг наявних пропозицій щодо підвищення кваліфікації, стажування, участі в конференціях, семінарах, вебінарах, ознайомлення з ними викладачів Коледжу;
9. Урахування пропозицій викладачів щодо їх професійного розвитку;
10. Ефективна робота циклових комісій, участь викладачів у роботі ЦК;
11. Участь у роботі Методичної ради медичних ЗФПО Київської області;
12. Сприяння участі викладачів коледжу у Міжнародних, Всеукраїнських, регіональних, обласних конференціях, семінарах, вебінарах;
13. Виступи на конференціях та публікації викладачів Коледжу в наукових, періодичних, популярних виданнях;

14. Організація роботи викладачів на освітніх платформах, публікація методичних матеріалів;
15. Рецензування методичних матеріалів;
16. Формування електронної бази даних (освіта, стаж, досвід професійної або педагогічної діяльності, дані про публікації, курси підвищення кваліфікації, стажування, навчання, здобуття наукового ступеня, участь у конференціях, семінарах, вебінарах, програмах мобільності, отримані звання, досягнення, участь здобувачів під керівництвом викладача в олімпіадах, конкурсах, робота на освітніх платформах, участь в он-лай заходах, створення навчально-методичних комплексів з дисциплін, тощо) з метою збереження даних щодо безперервного професійного розвитку викладачів;
17. Супровід процесу атестації, збереження електронної бази даних, виконання графіка проходження атестації викладачів.

Принципи організації освітнього процесу, які забезпечують розвиток особистості та підготовку високоякісного фахівця:

- ✓ створення позитивної атмосфери в колективі для досягнення спільних цілей при навчанні;
- ✓ можливість вільно висловлювати свою думку і вислуховувати;
- ✓ усвідомлення викладачем думки про те, що він не особа, яка карає за незнання, а, навпаки, - людина, яка сприяє розвитку особистості здобувача ФПО на принципах студентоцентрованого навчання, його здатності до пізнання, бажання оволодівати новими знаннями, і, що важливо, - вмінню здобувача ФПО самому здобувати нові знання.

III ОСНОВНІ АСПЕКТИ САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧА

3.1. Сучасна освіта та наука відкривають перед викладачем безліч можливостей для самовдосконалення та професійного росту. Для забезпечення професійного росту викладачу закладу освіти необхідно вдосконалювати набуті та оволодівати новими компетентностями у межах професійної діяльності, набувати досвіду, розвивати цифрову, управлінську, комунікаційну, медійну, інклюзивну, мовленнєву компетентності. Саме цього вимагає і новий Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений Постановою КМ України № 800 від 21.09.2019 зі змінами, введеними в дію Постановою КМУ № 1133 від 27.12.2019.

3.2. Цей процес означає свідоме та послідовне оволодіння теоретичним матеріалом та практичними навичками, що неможливо без розвитку інтелектуальних можливостей, що розвиваються на основі оброблених та вивчених джерел інформації, отриманих у процесі професійного росту знань, використання інноваційних технологій.

3.3. Важливу роль у сучасному освітньому процесі відіграють і засоби комунікації між викладачем та здобувачем ФПО. Цьому сприяють і сучасні ІТ-технології, і мережеві комплекси, і електронні підручники, і технологія міждисциплінарної конференції, і мультимедійні засоби.

3.4. Сучасність вимагає від викладача досконалого володіння технічними засобами та новітніми технологіями в освіті. Цифрова компетентність викладача – це теж вимога сучасності. Це сприяє і вдосконаленню комунікації між викладачем та здобувачем ФПО.

Викладач повинен сприяти пізнавальній активності здобувачів ФПО, становленню самостійності думок та діяльності.

3.5. На сучасному етапі кожен викладач повинен мати навчально-методичні комплекси, які є базою для створення міждисциплінарних мережеских навчально-методичних комплексів, що включають робочі програми з навчальних дисципліни; електронний курс лекцій; методичні рекомендації для проведення занять; матеріали по забезпеченню самостійної роботи здобувачів ФПО: тести для контролю та самоконтролю; алгоритми виконання навичок; завдання для самостійної роботи здобувачів ФПО (Корти ООД); перелік питань для підготовки до екзамену чи заліку; бібліографічний список та посилання на інтернет-ресурси; матеріали для додаткового поглибленого вивчення навчальної дисципліни; критерії оцінки результатів навчання.

3.6. Сучасні досягнення науки та широке розповсюдження наукових технологій у медицині та освіті змінили умови трудового процесу та дуже високо піднесли планку вимог до випускників медичних закладів фахової передвищої освіти. Тому освітній процес у медичних ЗФПО вимагає від викладача постійного самовдосконалення, професійного росту, розвитку набутих вмінь та оволодіння новими компетентностями.

3.7. Викладач медичного ЗФПО повинен сприяти удосконаленню навичок клінічного застосування теоретичних знань здобувачем ФПО; стимулювати інтерес до навчання через активізацію раніше засвоєних знань, вмінь, навичок; розвивати клінічне та фахове мислення у здобувачів ФПО; допомагати досягати якісного рівня професійних вмінь та навичок; вміння застосовувати їх під час своєї професійної діяльності; сприяти формуванню навичок співпраці, комунікабельності, толерантного ставлення до особистих поглядів пацієнта; навчити вмінню оцінювати свою роботу та діяльність інших; навчити вмінню аналізувати ситуацію, аргументувати свою думку; створювати атмосферу свободи спілкування та позитивний психологічний клімат на заняттях.

3.8. Підвищити рівень професійної майстерності викладач в сучасному освітньому просторі може лише за умови постійного професійного розвитку, самоосвіти, самовдосконалення, поглиблення власних теоретичних знань, практичних навичок, здатності вчитися протягом усього свого професійного шляху і набувати нових компетентностей. Саме на це спрямована Стратегія розвитку кадрового потенціалу Коледжу.

IV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

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

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