



Забезпечення якості освітнього процесу здобувачів фахової передвищої освіти в Коледжі ВНЗ «Київський університет ринкових відносин» обумовлено формування високопрофесійного кадрового потенціалу науково-педагогічних та педагогічних працівників. 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.

### **Якісні та кількісні показники формування та розвитку кадрового потенціалу**

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, професорського, 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.

До кількісних характеристик кадрового потенціалу Коледжу відносяться: чисельність педагогічних, науково-педагогічних працівників; чисельність професійного персоналу; професійно-кваліфікаційний склад кадрів; стаж роботи на певній посаді; 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.

Основна мета розвитку кадрового потенціалу 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 освітнього закладу та зміцнення конкурентних позицій на ринку освітніх послуг. Розвиток кадрового потенціалу є одним із стратегічних напрямів розвитку Коледжу в цілому.

### **Напрями розвитку кадрового потенціалу**

Адміністрація Коледжу приділяє належну увагу питанням кадрового потенціалу, а саме: його формуванню, збереженню та подальшому розвитку за наступними напрямками:

1. Підвищення результативності роботи педагогічного та викладацького складу за усіма напрямками: навчальна, методична, наукова, 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 дослідницькою роботою та фаховими гуртками;

б) 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 5 років);

3) кількість наукових публікацій та студентів-призерів олімпіад, конкурсів наукових робіт;

4) кількість студентів, які продовжили навчання на наступному рівні освіти у базовому університеті (не менше 90 %); відсоток працевлаштування випускників в підприємствах-базах практичної підготовки та в громадах (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 Коледжу, забезпечення ефективного використання їх можливостей і потенціалу.

Індикатори досягнення:

1) підбір та розстановка кадрів відповідно до потреби 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 аспірантів; залучення фахівців з виробництва.

#### 4. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників.

Індикатори досягнення:

- 1) відданість персоналу 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 Коледжу.

Індикатори досягнення:

- 1) удосконалення Кодексу корпоративної культури;
- 2) підвищення рівня організаційної культури;
- 3) гендерний підхід при прийнятті кадрових рішень;
- 4) оновлення внутрішніх нормативних документів, які регламентують діяльність Коледжу.

Показники:

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

### **Сприяння та організація професійного навчання працівників Коледжу**

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 науково-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.

З метою мотивації та вироблення стимулів до професійного розвитку в закладі освіти функціонує Центр підвищення кваліфікації для педагогічних та науково-педагогічних працівників. Працівники Коледжу відповідно до затвердженого директором Коледжу графіка підвищення кваліфікації мають можливість за місцем роботи проходити курсову підготовку за програмами підвищення кваліфікації. Вектор професійного розвитку та змістовну його частину визначає науково-педагогічний працівник. У разі потреби, науково-педагогічний працівник може отримувати консультативну допомогу директора Коледжу, голів циклових комісій. В окремих випадках директор Коледжу, Планування професійного розвитку науково-педагогічних працівників та узгодження графіку відповідних заходів здійснюється на рівні директора Коледжу.

Також заходи професійного розвитку науково-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.