

професійну діяльність у сфері охорони здоров'я, а також на створення умов для професійного та особистісного зростання працівників.

Кадровий потенціал Коледжу розглядається як сукупність кількісних і якісних характеристик персоналу, що включають рівень освіти, професійну компетентність, досвід роботи, здатність до інноваційної діяльності, мотивацію та готовність до безперервного професійного розвитку.

Кадрова стратегія є складовою загальної стратегії розвитку Коледжу та узгоджується з його місією, візією, стратегічними цілями і завданнями. Вона визначає підходи до планування, добору, розвитку, оцінювання та ефективного використання кадрових ресурсів.

Кадрова стратегія відповідає таким вимогам:

- забезпечує кадрові умови реалізації стратегічних цілей Коледжу;
- поєднує стабільність кадрового складу з його розвитком та оновленням;
- ґрунтується на реальних фінансово-економічних можливостях закладу;
- орієнтована на особистісний розвиток кожного працівника.

Кадрова політика Коледжу є інструментом реалізації кадрової стратегії та передбачає систему управлінських рішень і заходів, спрямованих на формування згуртованого, професійно компетентного та мотивованого колективу, здатного забезпечити виконання освітніх і управлінських завдань відповідно до ліцензійних вимог.

Реалізація кадрової політики здійснюється адміністрацією Коледжу та кадровою службою через планування, добір і розстановку кадрів, атестацію, підвищення кваліфікації, стажування, формування кадрового резерву та оцінювання результатів професійної діяльності.

Стратегічна мета розвитку кадрового потенціалу полягає у формуванні, збереженні та розвитку кадрового складу Коледжу, здатного забезпечити якісну освітню діяльність, дотримання ліцензійних умов та сталий розвиток закладу освіти.

Досягнення стратегічної мети реалізується через п'ять взаємопов'язаних складових, кожна з яких має визначені індикатори досягнення та показники оцінювання.

Складові кадрової стратегії:

1. Підвищення результативності професійної діяльності педагогічних працівників за всіма напрямками освітньої діяльності: навчальної, методичної, наукової, організаційної та виховної.

Індикатори досягнення:

- повне та якісне виконання навчального навантаження;
- розроблення та оновлення сучасного навчально-методичного забезпечення освітніх компонентів;
- використання інноваційних, інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій у освітньому процесі;
- участь педагогічних працівників у науково-дослідній діяльності, підготовка публікацій;
- керівництво студентською науковою роботою, діяльністю гуртків та творчих об'єднань;
- робота з обдарованими здобувачами освіти, формування громадянської свідомості та професійної етики.

Показники:

- динаміка навчального навантаження з урахуванням контингенту здобувачів освіти;
- рівень забезпеченості освітніх компонентів методичними матеріалами;
- кількість наукових публікацій, участь студентів у конкурсах, олімпіадах;
- показники продовження навчання випускниками;
- рівень працевлаштування випускників;
- конкурентоспроможність випускників на ринку праці;
- участь здобувачів освіти у волонтерській та громадській діяльності;

– залученість педагогічних працівників у життя Коледжу.

2. Оптимізація та стабілізація кадрового складу Коледжу з метою ефективного використання професійного потенціалу працівників.

Індикатори досягнення:

– добір і розстановка кадрів відповідно до потреб Коледжу та вимог

Ліцензійних умов;

– відповідність рівня освіти, кваліфікації та компетентностей працівників займаним посадам.

Показники:

– укомплектованість штатних посад;

– відповідність кадрового складу ліцензійним вимогам;

– рівень професійної майстерності педагогічних працівників.

3. Формування та розвиток ефективної системи навчання і професійного розвитку персоналу.

Індикатори досягнення:

– системний підхід до підвищення кваліфікації та стажування;

– функціонування мотиваційних механізмів професійного розвитку;

– готовність працівників до саморозвитку та кар'єрного зростання;

– розвиток наставництва та формування кадрового резерву.

Показники:

– виконання планів підвищення кваліфікації та стажування;

– кількість педагогічних працівників, які щорічно підвищили кваліфікацію;

– залучення молодих фахівців та спеціалістів-практиків.

4. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників Коледжу.

Індикатори досягнення:

– відданість персоналу закладу освіти;

– довіра до управлінських рішень керівництва; – відповідальне виконання посадових обов'язків;

– усвідомлення взаємної цінності працівника і закладу освіти.

Показники:

- стабільність кадрового складу;
- участь працівників у громадській діяльності;
- результативність виконання покладених завдань.

5. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури Коледжу.

Індикатори досягнення:

- розвиток корпоративної культури;
- підвищення рівня організаційної взаємодії;
- дотримання принципів гендерної рівності;
- актуалізація внутрішніх нормативних документів.

Показники:

- сприятливий психологічний клімат у колективі;
- ефективна професійна комунікація;
- наявність та оновлення внутрішньої нормативної бази.

II. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ КАДРОВОГО РОЗВИТКУ КОЛЕДЖУ

Перспективні напрями кадрового розвитку Кременецького медичного фахового коледжу імені Арсена Річинського спрямовані на забезпечення відповідності кадрового складу сучасним вимогам до якості фахової передвищої освіти, реалізацію стратегічних завдань Коледжу та дотримання ліцензійних умов провадження освітньої діяльності.

Удосконалення системи управління та менеджменту якості передбачає:

– оптимізацію організаційно-штатної структури Коледжу з урахуванням його функцій, обсягів освітньої діяльності та нормативних вимог;

– підвищення ефективності управлінських процесів шляхом чіткого розподілу повноважень, відповідальності та функцій між структурними підрозділами і посадовими особами;

– розвиток автономії структурних підрозділів та підвищення відповідальності за результати діяльності;

– удосконалення демократичних засад управління через активізацію роботи колегіальних і дорадчих органів, залучення педагогічних працівників та органів студентського самоврядування до прийняття управлінських рішень;

– впровадження та розвиток інтегрованої інформаційно-автоматизованої системи управління Коледжем, зокрема в частині організації освітнього процесу, кадрового забезпечення та фінансово-господарської діяльності;

– оптимізацію системи внутрішнього документообігу;

– забезпечення відкритості та прозорості діяльності Коледжу шляхом інформування працівників, здобувачів освіти та громадськості через офіційний вебсайт, соціальні мережі та інші інформаційні ресурси;

– підтримку та розвиток іміджу Коледжу як сучасного закладу фахової передвищої освіти.

Розвиток кадрового потенціалу Коледжу передбачає:

– створення умов для безперервного професійного розвитку педагогічних працівників;

– удосконалення мотиваційних механізмів з метою заохочення до підвищення кваліфікації та професійного зростання;

– оновлення підходів до підвищення кваліфікації відповідно до сучасних освітніх та галузевих тенденцій;

– забезпечення щорічного підвищення кваліфікації педагогічних працівників відповідно до вимог законодавства.

Основні принципи професійного розвитку кадрового потенціалу визначаються законами України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», іншими нормативно-правовими актами та внутрішніми документами Коледжу.

Професійний розвиток педагогічних працівників Коледжу є безперервним процесом удосконалення набутих і формування нових професійних та загальних компетентностей, необхідних для якісного виконання посадових обов'язків. Він здійснюється шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти, стажування, підвищення кваліфікації та здобуття нових освітніх рівнів.

Вибір напрямів і форм професійного розвитку здійснюється педагогічним працівником самостійно з урахуванням потреб освітнього процесу. Адміністрація Коледжу та голови циклових комісій забезпечують організаційний і методичний супровід професійного розвитку персоналу та можуть надавати рекомендації щодо його змісту.

Заходи професійного розвитку можуть здійснюватися на території України та за її межами відповідно до чинного законодавства. Участь у програмах професійного розвитку на території держави-агресора або держави-окупанта не допускається.

Підвищення кваліфікації є обов'язковою складовою системи внутрішнього забезпечення якості освіти в Коледжі. Воно здійснюється за відповідними програмами шляхом участі у курсах, семінарах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах та інших формах професійного навчання.

Педагогічні працівники Коледжу зобов'язані підвищувати кваліфікацію щорічно, а загальний обсяг підвищення кваліфікації протягом п'яти років має становити не менше 120 годин відповідно до вимог законодавства.

Результати підвищення кваліфікації враховуються під час атестації педагогічних працівників, укладення та продовження трудових договорів. Визнання результатів підвищення кваліфікації здійснюється в порядку, визначеному законодавством та рішеннями педагогічної ради Коледжу.

Стажування є складовою професійного розвитку педагогічних працівників і передбачає набуття практичного досвіду виконання професійних обов'язків у закладах освіти, установах, організаціях та на підприємствах відповідного профілю.

Фінансування заходів з підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників здійснюється за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, власних надходжень Коледжу, коштів фізичних та юридичних осіб та інших джерел, не заборонених законодавством.

ІІІ ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стратегія розвитку кадрового потенціалу Кременецького медичного фахового коледжу імені Арсена Річинського розглядається та схвалюється педагогічною радою Коледж