

**ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ «УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА»**



«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Ректор Закладу вищої освіти

«Університет Короля Данила»

Мирослав ЛУЦЬКИЙ

2022 р.

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ**

Фахового коледжу

Закладу вищої освіти «Університет Короля Данила»

«СХВАЛЕНО»

Педагогічною радою Фахового коледжу

Закладу вищої освіти

«Університет Короля Данила»

Протокол № *1* від «*30*» *серпня* 2022 р.

Голова Педагогічної ради

Інна ВАРВАРУК



«СХВАЛЕНО»

Вченою радою Закладу вищої освіти

«Університет Короля Данила»

Протокол № *1* від «*30*» *серпня* 2022 р.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу Фахового коледжу Закладу вищої освіти «Університет Короля Данила» (далі – Коледж) носить всебічний комплексний характер і передбачає такі **цілі**:

- планування кількісної та якісної потреби в кадровому потенціалі;
- удосконалення системи пошуку, підбору, конкурсного відбору, кар'єрного супроводу персоналу;
- підвищення результативності роботи науково-педагогічного складу за усіма напрямками: навчальна, методична, наукова, організаційна та виховна робота;
- удосконалення фахової майстерності педагогічних працівників;
- формування та підтримка високого рівня лояльності співробітників, зміцнення та розвиток організаційної культури Коледжу.

Планування кількісної та якісної потреби в кадровому потенціалі

Завдання:

- підготовка кадрового резерву;
- поповнення кадрового складу молодими фахівцями, у тому числі з числа випускників ЗВО «Університет Короля Данила»;
- залучення до освітнього процесу фахівців-практиків;
- налагодження співпраці з іноземними колегами.

Удосконалення системи пошуку, підбору, конкурсного відбору, кар'єрного супроводу персоналу

Завдання:

- запровадження нових і вдосконалення наявних критеріїв процедури конкурсного відбору педагогічних працівників, які при прийнятті на роботу враховуватимуть, зокрема, рівень володіння іноземними мовами та вміння генерувати нові знання й адаптовувати їх до сучасних освітніх вимог;
- налагодження безперервної роботи «Школи молодого викладача», що не тільки гарантуватиме тьюторський супровід нещодавно прийнятим працівникам, а й даватиме можливості розвитку та вдосконалення тим, хто вже має досвід роботи.

Підвищення результативності роботи педагогічного складу за усіма напрямками

Завдання:

- розробка та вдосконалення навчально-методичних комплексів, які відповідатимуть сучасним освітнім вимогам;
- використання інноваційних технологій при викладанні дисциплін;
- наповнення системи дистанційної освіти (СДО) Коледжу;

- розвиток дуальної освіти;
- керівництво студентськими фаховими гуртками та науковою роботою, зокрема участь у наукових дослідженнях та публікація результатів цих досліджень;
- активна профорієнтаційна робота.

Удосконалення фахової майстерності педагогічних працівників

Завдання:

- системний підхід до підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників;
- залучення педагогічних працівників до участі в міжнародних програмах, конкурсах і стажуваннях;
- формування віртуального освітнього середовища для підготовки, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіти;
- удосконалення рейтингової системи оцінювання працівників;
- розробка дієвого мотиваційного механізму, який спонукатиме до підвищення рівня володіння іноземними мовами, саморозвитку на основі неформальної освіти, бажання особистісного розвитку та кар'єрного зростання;

Формування та підтримка високого рівня лояльності співробітників, зміцнення та розвиток організаційної культури Коледжу

Завдання:

- реформування системи стимулів і заохочень, внаслідок якого працівники чітко усвідомлюватимуть свою цінність для Коледжу, і навпаки – цінності робочого місця для кожного з них;
- удосконалення Кодексу корпоративної етики Коледжу;
- підвищення рівня організаційної культури, що сприятиме соціальній та професійній взаємодії між працівниками.

Розроблена кадрова стратегія забезпечує своєчасне укомплектування кадрами для забезпечення безперебійного функціонування Коледжу; вдосконалення комплексу мотиваційних заходів для збільшення продуктивності праці; усвідомлення цінності висококваліфікованих фахівців, умотивованість науково-педагогічних працівників, що суттєво впливає покращення якості викладання і запобігає професійному вигоранню працівників.