



**Стратегія розвитку
Дніпровського фахового коледжу енергетичних
та інформаційних технологій
на 2022-2027 роки**

Розглянуто і схвалено:
педагогічною радою коледжу
«08» лютого 2022 р.
Протокол № 6

Дніпро
2022

ЗМІСТ

1	ВСТУП	3
II	МІСІЯ ТА КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ	5
III	ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА	6
IV	ЗОВНІШНІ ВИКЛИКИ ТА ПОТЕНЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ	10
4.1	Основні зовнішні виклики	10
4.2	Нові можливості, які відкриваються перед коледжем	10
4.3	Перспективні завдання	11
4.4	Стратегічні маркери	11
V	МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ	13
5.1	Забезпечення «нової» якості підготовки фахівців	13
5.2	Розвиток соціального партнерства	16
5.3	Стратегія розвитку кадрового потенціалу. Управління підвищенням науково-методичної компетенції педагогічного колективу	17
5.3.1	Загальні питання	17
5.3.2	Ідеї та цілі кадрової стратегії коледжу, їх складові	18
5.3.3	Реалізація проєктів «Команда мрії» та «ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ» як комплексних інструментів досягнення цілей кадрової стратегії	21
5.3.4	Система оцінювання результатів діяльності, мотивації, стимулювання та заохочення педагогічного складу ДФКЕІТ	22
5.4	Розвиток інноваційної та інформаційної освітніх екосистем коледжу та дивергентність виховання	24
5.5	Формування іміджевої політики	28
5.6	Оновлення і розвиток матеріально-технічної бази	29
VI	ПЛАН РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ДНІПРОВСЬКОГО ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ ЕНЕРГЕТИЧНИХ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	32
VII	ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ	42

*Мрія, що має дедлайн, стає ціллю
Ціль – розбита на кроки, стає планом
План – підтриманий діями, втілює мрії в реальність*

ВСТУП

Стратегія розвитку ДФКЕІТ побудована на усвідомленні необхідності якісного оновлення змісту освіти, який полягає в необхідності привести її у відповідність із європейськими стандартами, вимогами нових стандартів фахової передвищої освіти, потребами сучасного життя, запитами суспільства щодо якісної та доступної освіти. Магістральним акцентом національної освіти є навчання, збудоване на цінностях. Наші професійні якості визначаються рисами особистісними, а ті, своєю чергою, спираються на вибір життєвих принципів кожною і кожним з нас.

Студенти ХХІ ст. народились, зростають, навчаються, опановують професії, живуть і працюють в інформаційну еру, де навколишній світ все більше втрачає рис матеріального світу і перетворюється на світ інформаційно-знаннєвий. Відповідно повинні змінитися та на часі вже змінюються засоби навчання, синтетична частка освітнього процесу все більше замінює взаємодію «людина-людина» на «людина-матеріальний носій інформації».

Стратегія розвитку визначає основні шляхи діяльності закладу на майбутні п'ять років. Вона розроблена з урахуванням новітніх тенденцій в освіті, появою нових парадигм навчання і виховання, стратегічних цілей, завдань і напрямів розвитку освіти для задоволення потреб у науково-методичному забезпеченні, удосконаленні змісту освіти та методів навчання, розвитку професійних якостей педагога, здатного до безперервної освіти.

Стратегія розвитку закладу спрямована у площину цінностей особистісного розвитку, варіативності й відкритості освітньої системи закладу, зумовлює модернізацію чинників, які впливають на якість освітнього процесу, змісту освіти, форм і методів навчання й виховання, системи контролю й оцінювання, управлінських рішень, взаємовідповідальності всіх учасників освітнього процесу.

Стратегія розвитку закладу є комплексом науково-методичних, матеріально-технічних та управлінських пріоритетів та завдань із визначенням шляхів їх реалізації. В ній максимально враховані потреби суспільства, педагогічного, студентського та батьківського колективів закладу.

Стратегія побудована з урахуванням:

- філософії культури, в т.ч. методології навчання;
- історичній культурі, яка охоплює не тільки історію людства, ідей, науки і техніки, але й структуру повсякденності протягом історичного часу;

- політичній культурі, яка визначає громадянську позицію та формує відповідальність за свободу особистості;
- філологічній культурі з її всебічними лінгвістичними та літературними складовими;
- екологічній культурі, яка полягає в ноосферному світопізнанні.

Стратегічна мета: збереження існування закладу освіти як самостійної юридичної особи та нарощування потенціалу в сфері надання освітніх послуг; створення умов для забезпечення якості освітнього процесу; інноваційні процеси та якісні зміни; забезпечення ринку праці кваліфікованими, конкурентоспроможними фаховими молодшими бакалаврами.

Стратегічні цілі:

- *в галузі освіти* – утримання лідерських позицій у підготовці та забезпеченні конкурентоспроможності фахових молодших бакалаврів;
- *в кадровій політиці* - розвиток компетентісних характеристик, підвищення якісного рівня педагогічного колективу;
- *в галузі інформаційного забезпечення* – впровадження у всі сфери діяльності ДФКЕІТ новітніх інформаційних технологій і програмного забезпечення;
- *у формуванні активної громадянської позиції* – забезпечення гармонійного розвитку особистості на основі поєднання кращих міжнародних, національних і корпоративних традицій;
- *в іміджевій політиці* - усебічне віддзеркалення всіх інноваційних змін коледжу, які забезпечуватимуть його позитивне сприйняття громадськістю як освітнього закладу нової формації;
- *у сфері матеріально-технічного забезпечення* – розвиток матеріально-технічної бази відповідно до існуючих стандартів.

Шляхи досягнення: через модернізацію, інновації й стимулювання праці до європейських стандартів в освіті.

Принципи реалізації: інноваційність, системність, фаховість, прозорість, корпоративне партнерство, мобільність та зрозумілість поставлених задач та прийнятих рішень.

Основними результатами Стратегії розвитку закладу мають стати удосконалення й модернізація сучасного освітнього середовища, системні позитивні зміни, підвищення рівня та якості освіти.

Стратегія дає можливість виробити стратегічні та пріоритетні напрями діяльності закладу на найближчі 5 навчальних років (2022-2027).

II МІСІЯ ТА КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ

Місія *Дніпровського фахового коледжу енергетичних та інформаційних технологій* – професійна майстерність, інновації, творчість – це шлях до успішної кар’єри випускника.

Шляхами впровадження місії є:

- забезпечення лідерства в галузі підготовки висококваліфікованих фахових молодших бакалаврів для різноманітних галузей господарювання Дніпропетровської області та України в цілому, що реалізується шляхом гармонійного поєднання фундаментальності та фаховості освіти, наукових досліджень і виховання, інтеграції в європейське освітнє, наукове і економічне співтовариство;
- надання високоякісної освіти, яка будується на принципах гуманізації та толерантності, безперервності та варіативності;
- побудова освітнього процесу на засадах взаємної поваги і партнерства здобувачів ФПО та адміністрації, педагогічних та інших працівників коледжу;
- виховування гармонійної розвиненої особистості, патріота української державності як складової світового співтовариства;
- формування високофункціональної молоді в умовах, коли зміна ідей, знань і технологій здійснюється значно скоріше, ніж зміна поколінь людей;
- розвиток у студентів здатності до свідомого та ефективного функціонування в глобалізованому інформованому суспільстві, навчити навчатися упродовж життя;
- поступова інтеграція в світовий освітній простір зі збереженням традицій вітчизняної системи освіти.

Стратегічні пріоритети та завдання 2022-2027:

- I. Забезпечення «нової» якості підготовки фахівців
- II. Розвиток соціального партнерства
- III. Кадрове забезпечення. Управління підвищенням науково-методичної компетенції педагогічного колективу
- IV. Розвиток інноваційної екосистеми коледжу
- V. Формування іміджевої політики
- VI. Оновлення і розвиток матеріально-технічної бази

III ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Дніпровський фаховий коледж енергетичних та інформаційних технологій " – (до 23.11.2016 р. Державний вищий навчальний заклад «Придніпровський енергобудівний технікум». Наказ МОНУ № 1418 від 23.11.2016 р.; до 24.03.2020 р. Дніпровський державний технікум енергетичних та інформаційних технологій. Наказ МОНУ № 436 від 24.03.2020 р.) – заклад фахової передвищої освіти, розташований за адресою: м. Дніпро, вул. Космонавта Волкова, 6-б; здійснює підготовку фахівців за спеціальностями освітньо-кваліфікаційного рівня фаховий молодший бакалавр з одночасним завершенням здобуття повної загальної середньої освіти.

Заснований 16 червня 1956 року наказом Міністерства будівництва електричних станцій СРСР, коледж від самого початку свого існування був кузницею кадрів для енергетичних підприємств СРСР та УРСР. До 1997 року коледж був підпорядкований Міністерству енергетики СРСР, а з 1991 року – Міністерству енергетики України, в 1997 році освітній заклад був переданий до сфери управління Міністерства освіти і науки України. Згідно наказу Міненерго України від 26.07.94 р. №178 до складу Придніпровського енергобудівного технікуму ввійшла Курахівська філія.

Діяльність коледжу ґрунтується на засадах органічного поєднання національних і загальнолюдських цінностей. Домінантою освітнього процесу є виховання патріотизму, що включає почуття любові до рідного краю, свого народу, почуття відповідальності за майбутнє країни, а також відкритість до сприйняття різноманітних культур світу, освоєння фундаментальних духовних цінностей людства – гуманізму, свободи, справедливості, толерантності, культури миру, національного примирення, збереження природи.

Коледж є демократичним закладом, який характеризується відкритістю перед суспільством, широким залученням педагогічного колективу, здобувачів освіти, їхніх батьків і представників громадськості до розробки та реалізації стратегії і змісту його діяльності, відповідальністю за якість освітніх послуг як перед майбутнім фахівцем, так і перед державою.

Коледж є світським закладом, у якому освітній процес будується на засадах наукових знань, кожен освітній компонент розглядається відповідно до даних про нього сучасної науки.

Головним в діяльності закладу є набуття майбутніми фахівцями життєвої і соціальної компетентностей, відповідних до освітньо-кваліфікаційних характеристик компетенцій. Тому в процесі загальноосвітньої та професійної підготовки основна увага спрямовується на формування цінностей, необхідних громадянину демократичної держави та висококласних фахівців, на інтелектуальний, моральний, фізичний, художньо-естетичний розвиток здобувачів освіти. Діяльність закладу сприяє саморозвитку і самореалізації

особистості майбутнього фахівця, становленню його як творця і проектувальника власного життя.

Модель освітнього процесу будується на основі багатокompетентного змісту освіти, вікових індивідуально-особистісних норм розвитку майбутніх фахівців, гуманності, застосування особистісно орієнтованих педагогічних систем, вибору перспективних освітніх технологій, посилення ролі самостійної роботи студентів, комп'ютерної підтримки навчання, діагностичних і стимулюючих форм контролю та оцінювання досягнень здобувачів освіти у різних видах освітньої діяльності, турботи про їхнє фізичне і психічне здоров'я, проведення моніторингу якості освіти.

Таблиця 1 - Перелік напрямів і спеціальностей, за якими готуються фахівці в коледжі згідно ліцензії Міністерства освіти і науки України:

Напря́м	Спеціальність	Ліцензований обсяг прийому (осіб)
		денна, заочна
07 Управління та адміністрування	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність	120
12 Інформаційні технології	123 Комп'ютерна інженерія	100
14 Електрична інженерія	141 Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка	100
14 Електрична інженерія	144 Теплоенергетика	100
15 Автоматизація та приладобудування	151 Автоматизація та комп'ютерно – інтегровані технології	70
19 Архітектура та будівництво	192 Будівництво та цивільна інженерія	75

Більше ніж 15 000 випускників коледжу успішно працюють на всіх підприємствах енергетичної галузі України.

Primus inter pares - «Перший серед рівних!». Що ми розуміємо під своїм гаслом:

1. Наше студентське містечко - (придніпровський Кембридж, як називають його місцеві мешканці) – розташоване на площі в 4,2 га на березі Дніпра, зручне та безпечне для навчання, розвитку(має перспективу для організації навчання учнів старших класів профільної школи).

2. Ми єдиний заклад ФПО в Самарському районі м. Дніпра, єдиний в підпорядкуванні Департаменту освіти і науки Дніпропетровської облдержадміністрації на Лівому березі міста.

3. Найнижча в регіоні ціна на енергоносії (теплопостачання з Придніпровської ТЕС). Це дає можливість не переривати навчання та мати комфортні умови роботи протягом всього року.

4. Підготовка фахових молодших бакалаврів енергетичної галузі(маємо досвід навчання за цільовими договорами з Дніпрообленерго, Дніпроенерго; йде процес укладання договору про співробітництво з ДТЕК); можливість запровадження нових спеціальностей в галузі нетрадиційної енергетики.

5. Достатньо амбітний колектив патріотично налаштованих однодумців.

6. Дієва підтримка депутатів всіх рад.

7. Перемоги студентів та викладачів в багатьох конкурсах, олімпіадах.

8. Усвідомлення, що сучасні форми і методи керівництва, викладання, заходи з осучаснення матеріально-технічної бази – необхідні кроки на шляху до успіху!

Всі будівлі коледжу розміщені компактно, створюючи студентське містечко.

Загальна площа будівель і споруд складає 18 953,7 кв.м.

Комплекс навчально-матеріальної бази включає в себе:

- чотириповерховий навчальний корпус загальною площею 3431 м²,
- триповерховий учбово-лабораторний корпус, площею 2777,4 м²,
- учбово-адміністративний корпус, площею 1796,2 м²;

Крім того коледж має:

- гуртожиток площею 5850 м², розрахований для проживання 450 осіб;
- навчально-виробничі майстерні площею 2 400 кв.м.;
- суспільно-побутовий комплекс: (їдальня на 180 місць, три спортивні зали площею 540, 233,3 та 80 кв.м. з роздягальнями, актові зали на 360 місць, кабінет психолога, навчальна лабораторія, службові приміщення, кабінети соціального педагога та керівника фізичного виховання), стрілковий тир площею 174,3 м². Всі будівлі типові, відповідають своєму призначенню і санітарно-технічним вимогам, у задовільному санітарно-технічному стані, нормально функціонують санітарно-технічні, опалювальні, водопостачальні, електротехнічні мережі.

Навчальна площа на одного студента становить 15,1 м². Для проведення освітнього процесу за всіма спеціальностями використовується 31 кабінет, 14 лабораторій, комп'ютерна база коледжу, виробничі майстерні та спортивні зали і майданчики. Кабінети і лабораторії обладнані технічними засобами навчання і сучасними ПЕОМ, мультимедійними проекторами (12 шт), мультимедійними дошками (4 шт), навчальними комп'ютерними комплексами(5 комплектів), та базовим програмним забезпеченням до них. Створено 5 комп'ютерних лабораторій, в яких розміщено 60 комп'ютерів.

Спортивна база коледжу забезпечує програмну фізичну та спортивну підготовку студентів.

Навчально-виробничі майстерні складаються з:

- слюсарної дільниці;
- теслярсько-столярної;
- облицювально-штукатурної;
- автоматизації та комп'ютерно-інтегрованих технологій;
- дільниці з ремонту та налагодження електрообладнання.

Таблиця 2 - Загальна характеристика Дніпровського фахового коледжу енергетичних та інформаційних технологій " станом на 01.01.2022 р

Показники	Значення показників
1. Кількість ліцензованих спеціальностей	6
2. Кількість акредитованих спеціальностей	6
3. Кількість відділень за напрямками та галузями знань	2
4. Середньорічний контингент студентів, що навчаються:	
- бюджет	483
- контракт	220
5. Кількість циклових комісій	6
6. Кількість співробітників:	
- всього, осіб	108
- педагогічних та віднесених до них працівників, осіб	56
серед них:	
- старших викладачів	6
- викладачів методистів	12
- викладачів з вищою категорією	37
- I категорія	11
- II категорія	4
- спеціалісти	4
- навчаються у аспірантурі	-
- кандидатів наук	3
7. Загальна площа будівель (м ²)	
всього	18953,70
8. Навчальна площа будівель (м ²)	10800
9. Кількість посадкових місць в читальних залах	70
10. Комп'ютерне забезпечення для потреб студентів(ПК)	83
11. Вихід в Internet	+
12. Наявний фонд літератури (кількість примірників)	69245
13. Кількість місць:	
у гуртожитку	450
в їдальні	180
14. Фінансування- план (грн) в т.ч.:	
- Загальний фонд	21991115
- Спеціальний фонд	2502870
- Освітня субвенція	4387675

IV ЗОВНІШНІ ВИКЛИКИ ТА ПОТЕНЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ

4.1 Основними зовнішніми викликами для коледжу є:

- особливості покоління XXI ст.: покоління зет (цифрова людина), яке має фрагментарне сприйняття світу, формує вибір з дописів в соціальних мережах, ознакою успіху вважає соціальну популярність, екранозалежне, багато часу існує онлайн, спілкується віртуально, гаджети стали частиною його повсякдення;
- поглиблення процесів глобалізації та їх вплив на загальні тенденції розвитку промислового сектора національної економіки України;
- інтеграція української науки та освіти у світовий та європейський науково-освітній простір;
- інтернаціоналізація науки і освіти;
- посилення конкуренції на ринку освітніх послуг;
- скорочення попиту на ринку праці;
- «відтік» висококваліфікованих фахівців;
- скорочення чисельності випускників загальноосвітніх навчальних закладів та зниження рівня якості їх знань.

4.2 Нові можливості, які відкриваються перед коледжем:

- формування нової моделі освітнього закладу, яка забезпечує можливості творчої самореалізації для викладачів, співробітників, здобувачів освіти;
- доступність до перспективних освітніх технологій;
- формування компетенцій сучасного викладача (наставника, модератора, тьютора), який здійснює активну комунікацію за допомогою інформаційних технологій, має можливості створювати авторські освітні програми, власні навчальні сайти, вміє якісно працювати дистанційно;
- підготовка сучасного випускника, який має високі компетенції з обраної спеціальності та в галузі ІТ-технологій, має підприємницьке мислення, готовий до самостійної трудової діяльності, та навчатися протягом всього життя, конкурентоспроможний, має комунікаційні здібності та готовий нести відповідальність за прийняті рішення;
- дистанційна, дуальна освіта;
- можливість отримання двох дипломів;
- розширення можливостей доступу до інформаційних ресурсів;
- забезпечення внутрішньої та зовнішньої мобільності студентів;
- розвиток студентського самоврядування відповідно до європейських стандартів.

4.3 Перспективні завдання:

- Забезпечення технічної і технологічної модернізації освітнього процесу в коледжі;
- Переоснащення, поповнення, оновлення і розвиток матеріально-технічної бази;
- Забезпечення застосування інформаційних технологій в освітньому процесі та управлінській діяльності;
- Розробка та активне впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних та комунікативних технологій в освітній процес;
- Впровадження компетентнісного підходу, особистісної орієнтації, врахування досвіду і принципів сталого розвитку у змісті підготовки фахівців;
- Імплементация ідей студентоцентризму;
- Посилення мовної, інформаційної, екологічної, економічної, правової підготовки здобувачів освіти;
- Здійснення заходів з підтримки та удосконалення роботи з обдарованою молоддю;
- Створення сучасного бібліотечного центру;
- Спрямування роботи педагогічного колективу на розвиток професійних компетенцій;
- Забезпечення економічних і соціальних гарантій працівникам закладу освіти;
- Ліцензування робітничих спеціальностей для відпрацювання ступеневості освіти;
- Забезпечення неперервної підготовки педагогічних кадрів;
- Підвищення професійного рівня педагогічного колективу;
- Формування активної громадянської позиції;
- Формування іміджевої політики.

4.4 Стратегічні маркери:

- Коледж – установа, яка не тільки дає освіту, а й навчається сама;
- Усвідомлення колективом коледжу єдиного цілісного простору закладу освіти;
- Студентоцентроване навчання;
- Підвищення мотивації педагогічного колективу до участі в інноваціях;
- Формування корпоративного духу;
- Висока якість навчання;

- Використання нових освітніх технологій;
- Розширення баз практики за рахунок встановлення соціального партнерства з роботодавцями;
- Професійна мобільність педагогів;
- Комфортне освітнє середовище;
- Інформатизація освіти;
- Конкурентоспроможність випускників на ринку праці.

V МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ

5.1 Забезпечення «нової» якості підготовки фахівців

Ключову роль у розвитку освіти відіграє зміст освіти, який покликаний забезпечувати всебічний розвиток здобувачів освіти.

Маємо сформувати у студентів ключові компетентності, які сьогодні визнані провідними освітніми системами світу як такі, що необхідні для сучасної людини в XXI столітті. За поколінням Y прийшло так зване покоління zet, яке народилося від 2000 року. Їхні погляди, спосіб життя кардинально відрізняються від старших поколінь. Життя для них – це гармонія між зароблянням коштів, пізнанням нового, самовдосконаленням, грою та розвагою. Якщо дотримуватись «Теорії поколінь», то всі люди, які народилися в один час і отримали схожий досвід у дитинстві, мають однакові цінності. Саме вони й відрізнятимуть їх від людей інших поколінь. Покоління zet — мультизадачне покоління. Для сучасного покоління потрібен новий стиль навчання, нові методи та нові компетентності.

Основними завданнями формування компетентностей випускників закладу визначаємо:

- збагачення базових знань, вмінь, навичок, сенсів, цінностей, компетентностей; активізація загального інтелектуального розвитку, розширення світогляду;
- розвиток пізнавальної активності і допитливості, швидкості і логічності розумового мислення; відпрацювання навичок ефективного керування ресурсами та інформаційними потоками, вміння визначати навчальні цілі та способи їх досягнення, вибудовувати свою освітню траєкторію, оцінювати власні результати навчання, навчатися впродовж життя;
- розвиток вмінь володіти інформацією та здобувати її з різних джерел, відокремлюючи головне і прийнятне саме для себе;
- формування та розвиток уміння використовувати свої знання за будь-яких обставин, підвищення рівня інтелектуальних здібностей через розвиток уваги – логічного мислення – пам'яті – культури мислення;
- формування соціально активної позиції в системі культури психічного здоров'я, спрямованої на подолання помилкових поглядів і переконань;
- виховання громадянина, конкурентноспроможного фахівця, патріота України.

Під змістом і структурою процесу підготовки компетентного випускника розуміємо чітко визначене коло знань, умінь, навичок, цінностей, компетентностей, які віддзеркалені у навчальних програмах всіх складових

робочого навчального плану, діючих комплексних програмах, у системі предметної, науково-дослідницької, виховної роботи і формується у процесі систематичного, цілеспрямованого впливу на кожного здобувача освіти, не порушуючи демократичних стосунків учасників освітнього процесу та використовуючи педагогіку співпраці та співтворчості викладача й студента.

Освітня діяльність в коледжі буде спрямована на формування таких основних груп компетентностей:

- професійні компетентності (відповідно до Державних стандартів освіти);

- соціальні компетентності (вміння робити вибір, вміння приймати рішення, вміння брати відповідальність, вміння безконфліктно співіснувати) через забезпечення власної активності здобувача освіти; стимулювання пізнавальної активності; забезпечення співпраці, роботи в команді, мотивації діяльності; орієнтацію на конкретний продукт; пошук шляхів реалізації проекту, розв'язання проблем; встановлення причинно-наслідкових зв'язків; формування адекватної оцінки, самооцінки, адаптації до змін; розвиток здібностей та обдарованості студентів, підвищення завдяки цьому їхнього соціального статусу;

- полікультурні компетентності (оволодіння досягненнями культури, розуміння інших людей, їх індивідуальності, їх відмінностей за національними, культурними, релігійними та іншими ознаками) через розробку проєктів культурологічної спрямованості; розширення кругозору та підвищення культурного рівня; оцінювання творів літератури, мистецтва; формування цінностей; вплив освітнього середовища на розвиток студента;

- комунікативні компетентності (вміння спілкуватися усно, письмово рідною та іноземними мовами) через формування власної точки зору та вміння її аргументовано доводити; розвиток культури мовлення; стимулювання критичного ставлення до себе та адекватної реакції на критику; вивчення кількох іноземних мов з метою легкої адаптації в іншомовному середовищі;

- інформаційно-цифрові компетентності (вміння добувати, опрацьовувати та використовувати інформацію з різних джерел, критичне застосування інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ)) через використання в освітній діяльності різних джерел інформації, першоджерел; формування вмінь класифікувати документи, переробляти інформацію для отримання певного продукту, самостійно опрацьовувати, розуміти та усвідомлювати інформацію;

- компетентності саморозвитку й самоосвіти (готовність та потреба навчатися протягом усього життя) через організацію самоосвітньої діяльності; мотивацію саморозвитку; залучення до науково-дослідницької діяльності;

підтримку пізнавального інтересу, власного досвіду; розвиток потреби в нових знаннях; визначення перспектив власної діяльності, підприємливість;

- компетентності продуктивної творчої діяльності (готовність та потреба у творчості) через формування вмінь побачити та сформулювати проблему, знаходити нові рішення, діяти в нестандартних ситуаціях; активізацію творчих здібностей; реалізацію творчого потенціалу студентів;

- оздоровчі компетентності (сформовані навички здорового способу життя, прийняття самостійних рішень підтримки та зміцнення здоров'я, сформоване відчуття відповідальності за природу як національну та загальнолюдську основу життя) через інтеграцію культури здоров'я в усі чинники життя закладу; формування оздоровчого простору; повсякчасну пропаганду здорового способу життя.

Оновлення змісту підготовки в коледжі передбачає:

– Вивчення і впровадження державних стандартів фахової передвищої освіти на основі національної рамки кваліфікацій та компетентісно орієнтованого підходу; узгодження освітніх програм із професійними кваліфікаційними вимогами;

– Орієнтація на потреби ринку праці при ліцензуванні нових спеціальностей та збереженні існуючих;

– Створення інтегрованих навчальних планів з відповідними варіативними складовими;

– Підвищення якісних показників в освітньому процесі;

– Введення інформаційних видів діяльності в організацію освітнього процесу;

– Створення сприятливих умов для пошуку, підтримки та розвитку обдарованих дітей і молоді;

– Підтримка дітей і молоді з особливими потребами;

– Ознайомлення з медіа-освітніми інноваціями практичним психологом, соціальним педагогом, педагогічним колективом;

– Створення умов для проведення тренінгів комунікативної компетентності особистості;

– Проведення спільної науково-дослідної роботи викладачів і студентів;

– Активна участь в конкурсах професійної майстерності;

– Широке застосування дистанційних форм освіти;

– Гармонійне поєднання традиційних програм навчання з розвитком функціональної грамотності, формуванням сучасних компетенцій, знань та навичок.

5.2 Розвиток соціального партнерства

В основі соціального партнерства—спілкування, взаємодія та співпраця між колективом закладу освіти, роботодавцями, студентами, батьками та державою. Всі учасники діалогу об'єднані спільними цілями та прагненнями, є добровільними й зацікавленими співниками, рівноправними учасниками освітнього процесу, відповідальними за результат. Сьогодні в умовах модернізації української освіти одним із напрямків оптимізації освітнього процесу є його спрямування на демократизацію взаємовідносин викладача та здобувача освіти, що відображається в нових підходах до навчання: створенні сприятливої атмосфери співробітництва, зниженні монологічного викладу матеріалу та дублювання інформації, яка може бути отримана з доступних джерел, і переходу до діалогізованого спілкування зі студентами в ході освітнього процесу, насичення навчальних планів вибірконими дисциплінами за пропозиціями потенційних роботодавців, інтенсифікації впровадження в освітній процес активних методів навчання, які сприяють розкриттю творчої особистості, розвитку ініціативи, активізації пізнавально-навчальної діяльності студента. «Соціальне партнерство» є одним із чинників ефективної взаємодії учасників освітнього процесу.

Розвиток Стратегії соціального партнерства передбачає:

- Забезпечення консолідації та взаємодії соціальних і наукових партнерів із метою інтенсифікації розвитку й удосконалення освітнього середовища;
- Студентоцентроване навчання як домінанта розвитку фахової передвищої освіти;
- Усвідомлення необхідності та реалізація принципів педагогіки партнерства;
- Розвиток дуальної освіти, дистанційної освіти, маркетингу освітніх послуг, системи безперервної освіти, мультикультурної освіти;
- Побудова безперервних, системних, довгострокових відносин з роботодавцями;
- Формування професійної мобільності випускника;
- Підвищення ефективності в організації виробничого та практичного навчання здобувачів освіти;
- Пошук джерел фінансування, необхідних для здійснення освітньої діяльності закладу;
- Написання мотивуючих листів спонсорам, ведення переговорів із благодійниками; співпраця зі стейкхолдерами;
- Залучення колишніх випускників до підтримки закладу, вирішення його проблем; волонтерська активність, розширення корисних контактів;

- Система цільової подачі інформації споживачам про свій потенціал, успіхи і пропоновані освітні послуги;
- Залучення й пошук інших ресурсів – інтелектуальних, наукових, рекламних для вирішення соціальних проблем;
- Використання повноважень та ресурсу наглядової ради для вирішення питань розвитку закладу освіти;
- Розширення переліку баз організації практики з наступним працевлаштуванням.

5.3 Стратегія розвитку кадрового потенціалу. Управління підвищенням науково-методичної компетенції педагогічного колективу

5.3.1 Загальні питання

Кадровий потенціал закладів фахової передвищої освіти 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 закладу освіти та зміцнення конкурентних позицій на ринку освітніх послуг. Розвиток кадрового потенціалу є одним із стратегічних напрямів розвитку коледжу в цілому і визначається сукупністю певних елементів, які виконуватимуть відповідну функцію (Рис.1).

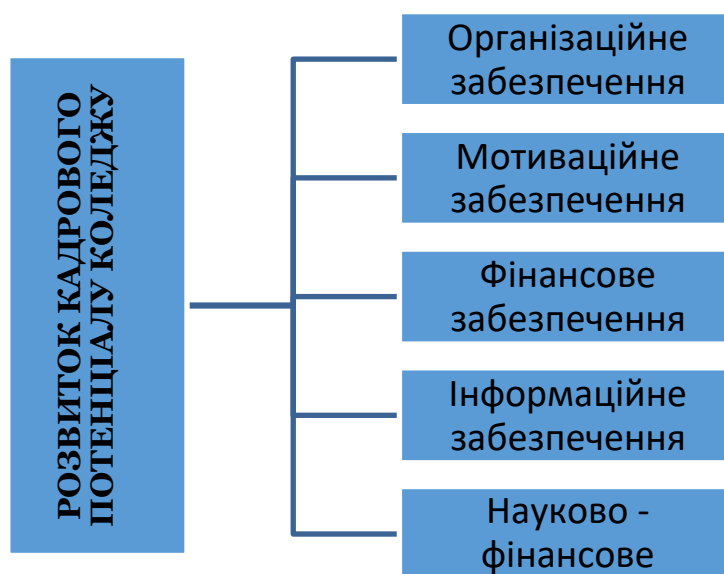


Рисунок 1 - Чинники розвитку кадрового потенціалу закладу фахової передвищої освіти

Важливим моментом при цьому є розробка та впровадження відповідної кадрової стратегії, яка має враховувати загальні суспільні тенденції, економічне становище, загальні теорії управління закладом освіти. Відповідно, кадрова стратегія є «дорожньою картою» у прийнятті кадрових управлінських рішень з погляду перспективного розвитку закладу освіти.

Основні принципи й засади професійного розвитку кадрового потенціалу педагогічних працівників Дніпровського фахового коледжу енергетичних та інформаційних технологій (далі Коледж) визначені Законом України «Про освіту», Законом України «Про вищу освіту», Законом України «Про фахову передвищу освіту», Законом України «Про професійний розвиток працівників», статутом Коледжу і відображені у Стратегії розвитку кадрового потенціалу, яка є складовою частиною Стратегії розвитку Дніпровського фахового коледжу енергетичних та інформаційних технологій на 2022 – 2027 роки

Стратегія розвитку кадрового потенціалу при практичній її реалізації у діяльності фахового коледжу передбачає визначення системи добору, відбору, розвитку кадрів; планування, організації, контролю діяльності закладу в цілому та його структурних підрозділів.

В основі змісту цієї складової Стратегії виокремлено основні індивідуально-особистісні та професійно-діяльнісні якості викладача, яких він має набути для успішного виконання стратегічної мети й завдань Стратегії.

5.3.2 Ідеї, цілі кадрової стратегії коледжу та їх складові

Головна ідея Стратегії: підвищення кваліфікації, забезпечення індивідуально-особистісного та професійно-діяльнісного самовдосконалення педагогів завдяки активізації їхньої базової освіти, набутого професійного та життєвого досвіду.

Місія кадрової стратегії: формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу. Цілями кадрової стратегії є :

1) Підвищення результативності роботи педагогічного складу за усіма напрямками: освітня, методична, наукова, організаційна та виховна робота.

Інструменти досягнення:

- виконання навчального навантаження в повному обсязі;
- розробка сучасного методичного забезпечення; використання інноваційних технологій при викладанні дисциплін;
- розвиток дуальної освіти;
- участь у дослідницькій діяльності, підготовка публікації;
- активна робота з обдарованою та талановитою молоддю, керівництво гуртками;

- 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 публікацій та студентів-призерів олімпіад, конкурсів наукових робіт;
- відсоток працевлаштування випускників (не менше 75 %);
- рівень конкурентоспроможності випускників на ринку праці;
- кількість діючих гуртків;
- кількість студентів, залучених до волонтерської діяльності;
- участь у суспільному житті коледжу та міста.

2) Оптимізація і стабілізація кадрового складу фахового коледжу, забезпечення ефективного використання їх можливостей і потенціалу.

Інструмент досягнення:

- підбір та розстановка кадрів відповідно до потреби фахового коледжу, фахового та професійного рівня, досвіду та необхідних компетенцій.

Показники:

- кількість штатних одиниць відповідно до потреби;
- укомплектованість персоналом (100 %);
- фахова та професійна освіта персоналу відповідно до ліцензійних вимог; наявність необхідних компетенцій;
- рівень професійної майстерності викладачів.

3) Формування, забезпечення дієвості та розвиток системи навчання та розвитку персоналу.

Інструменти досягнення:

- системний підхід до підвищення кваліфікації та стажування педагогічного персоналу, отримання нових компетентностей (**Положення про підвищення кваліфікації педагогічних працівників Дніпровського фахового коледжу енергетичних та інформаційних технологій**);

- 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 поточних та перспективних планів 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, залучення фахівців з виробництва.

4) Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників.

Інструменти досягнення:

- відданість персоналу фаховому коледжу та колективу;
- довіра до керівництва;
- сумлінне виконання функціональних обов'язків;
- усвідомлення працівником його цінності для коледжу, і навпаки – цінності робочого місця для працівника.

Показники:

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

5) Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури фахового коледжу.

Інструменти досягнення:

- підвищення рівня організаційної культури;
- гендерний підхід при прийнятті кадрових рішень;
- оновлення внутрішніх нормативних документів, які регламентують діяльність фахового 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.

5.3.3 Реалізація проєктів «Команда мрії» та «ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ» як комплексних інструментів досягнення цілей кадрової стратегії

Для досягнення зазначених груп цілей і загальної місії кадрової стратегії розроблені проєкти «Команда мрії» та «ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ»

Згуртування колективу при втіленні проєкту «Команда мрії» планується здійснювати шляхом відкритого обміну педагогічним досвідом і співпраці за принципом «Дай, якщо можеш – візьми, якщо хочеш».

В рамках проєкту планується:

- застосувати принципи корпоративного менеджменту в розробці активної стратегії, що направлена на побудову міцної команди всередині педагогічного колективу; сприяти оптимізації кадрового забезпечення коледжу;
- забезпечити сприятливі та комфортні умови організаційно-педагогічної, методичної роботи; створити атмосферу спільної відповідальності за результати освітньої діяльності всіх учасників освітнього процесу; сприяти формуванню систем психологічної та правової освіти, підвищенню компетентності педагогічних працівників

Очікуваними результатами вважаються:

- зміцнення командного духу,
- налагодження ефективної взаємодії між членами колективу,
- емоційне та психологічне розвантаження;
- академічну свободу викладача, можливості створювати власні авторські програми, власноруч обирати підручники, методи, стратегії, способи і засоби навчання, активно висловлювати власну фахову думку;
- дотримання принципів академічної доброчесності;
- створення системи професійно-педагогічної адаптації молодих спеціалістів;
- стабілізація кадрового складу закладу освіти;
- моральне та матеріальне стимулювання професійної діяльності педагогів;
- підвищення професійного рівня педагогічних працівників

Реалізація проєкту «ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ» передбачає:

- розбудову освітнього процесу в коледжі на інноваційних засадах;
- удосконалення нормативно-правової бази коледжу;
- теоретичне обґрунтування організаційно- педагогічних умов формування професійної культури педагога, розробка механізму їх практичної реалізації; забезпечення сприятливих умов для творчого розвитку та професійного зростання викладачів;

– визначення критеріїв ефективності організації науково-методичної роботи з розвитку професійної культури як основи підвищення професійної майстерності педагогів; забезпечення якісної перепідготовки педагогічних кадрів.

Очікуваними результатами вважаються:

- 1) підвищення культури освітнього менеджменту в колективі;
- 2) оволодіння стратегією управління на засадах людиноцентристських поглядів, гуманістичних традицій, інноваційних підходів;
- 3) опанування технологією проведення моніторингу процесу формування ключових компетентностей, професійної культури педагогів; використання механізмів і прийомів стимулювання інноваційної діяльності педагогів;
- 4) підвищення інтересу до своєї професії; опанування методикою самостійної діяльності, технологією саморозвитку та самовиховання;
- 5) засвоєння методів педагогічної підтримки; підвищення рівня духовної культури; оволодіння викладачами інноваційними технологіями, зокрема змістовно-пошуковими, особистісно-розвивальними, компетентісно орієнтованим підходом до освіти, технологією життєтворчості особистості та вироблення власних адекватних технологій;
- 6) кваліфікаційне зростання і підвищення професійної майстерності;
- 7) оволодіння навичками гуманно- демократичного стилю спілкування, індивідуальної педагогічної підтримки, конструктивного розв'язання конфліктів і протиріч;
- 8) збільшенні кількості моделей перепідготовки викладача, а саме: підвищення кваліфікації, вебінари, онлайн-курси, експертні сесії, конференції, нетворкінг, коворкінг, самоосвіта

5.3.4 Система оцінювання результатів діяльності, мотивації, стимулювання та заохочення педагогічного складу ДФКЕІТ

Результатом ефективного формування, збереження та розвитку кадрового потенціалу є підвищення його продуктивності праці. Важливими чинниками, які впливають на підвищення продуктивності праці педагогічного персоналу, і, відповідно, частиною кадрової стратегії, є оцінка праці та мотивація педагогічних працівників.

Оцінка результативності роботи викладачів є частиною системи внутрішнього забезпечення якості освіти у коледжі і здійснюється на основі рейтингового оцінювання педагогічних працівників коледжу. Також цілями впровадження рейтингової оцінки є :

- забезпечення всебічного об'єктивного моніторингу якості роботи

викладачів;

- стимулювання до активізації професійної діяльності педагогічних працівників та мотивація викладачів до продуктивної праці, створення умов здорової конкуренції в колективі;

- сприяння творчим педагогічним пошукам, удосконалення фахової майстерності викладача, оволодіння інноваційними методами та прийомами навчання.

- поширення педагогічного досвіду;

- вивчення роботи кожного педагогічного працівника, виконання ним своїх посадових обов'язків, освітньої та методичної роботи;

- об'єктивне оцінювання при атестації та відзначенні педагогічних працівників за результатами рейтингової оцінки.

Критерії, методика та порядок проведення рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників коледжу визначено у **Положенні про рейтингову оцінку діяльності педагогічних працівників Дніпровського фахового коледжу енергетичних та інформаційних технологій.**

- Рейтингова оцінка якості діяльності викладачів складається з таких елементів:

- оцінка освітньої роботи;

- оцінка навчально-методичної роботи;

- оцінка виховної роботи зі здобувачами освіти;

- оцінка професійної компетентності та педагогічної майстерності;

- підвищення кваліфікації;

- оцінка наукової роботи викладачів;

- оцінка профорієнтаційної діяльності викладача;

- оцінка особистої дисципліни викладача та дотримання етичних принципів;

- оцінка діяльності педагогічних працівників студентами (анкетування).

Рейтинг викладача враховується при моральному та матеріальному стимулюванні, подовженні трудових відносин, призначенні на іншу посаду

Формування ефективної мотивації можливе лише за рахунок розвинутої системи стимулів, що передбачає мотивацію педагогічних працівників до виконання поставлених завдань. Стимулювання ефективної праці педагогічних працівників - це система моральних і матеріальних заходів, пов'язаних з визнанням їх сумлінної ефективної праці. Взаємозв'язок матеріального і морального стимулювання полягають у тому, що вони взаємозбагачують і підкріплюють один одного. Моральне стимулювання ефективної праці педагогічних працівників – це встановлені законами, підзаконними актами, локальними нормативно-правовими актами різноманітні форми морального заохочення добросовісної праці педагогів. Матеріальне стимулювання виражає

відношення до добросовісної праці, головним чином як засобу забезпечення матеріального рівня науково-педагогічних працівників.

Мотиваційне управління колективом передбачає:

- 1) знання суттєвих потреб працівників;
- 2) врахування їхніх особистісних якостей;
- 3) розуміння цілей, бажань, прагнень;
- 4) реалізацію індивідуального підходу;
- 5) врахування взаємостосунків у колективі;
- 6) уміння заохочувати;
- 7) підтримку та своєчасну допомогу;
- 8) знання про ставлення педпрацівників до роботи;
- 9) доброзичливість у спілкуванні з підлеглими;
- 10) толерантність, етичність, повагу до колег

Засоби стимулювання праці відзначаються в колективному договорі, а саме в:

- **ПОЛОЖЕННІ про порядок та умови оплати праці, установлення надбавок, доплат та преміювання працівників Дніпровського фахового коледжу енергетичних та інформаційних технологій;**
- **ПОЛОЖЕННІ про виплату грошової винагороди педагогічним працівникам Дніпровського фахового коледжу енергетичних та інформаційних технологій за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків;**
- **ПОЛОЖЕННІ про надання матеріальної допомоги працівникам Дніпровського фахового коледжу енергетичних та інформаційних технологій**
- **ПОЛОЖЕННІ про надання грошової допомоги працівникам Дніпровського фахового коледжу енергетичних та інформаційних технологій його профспілковою організацією**
- **ПРАВИЛАХ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ в Дніпровському фаховому коледжі енергетичних та інформаційних технологій**

5.4 Розвиток інноваційної та інформаційної освітніх екосистем коледжу та дивергентність виховання

Під інноваційною екосистемою розуміємо сукупність всіх учасників освітнього процесу, які співіснують та пристосувались до спільного проживання в певному середовищі існування, утворюючи з ним одне ціле.

Під цифровою екосистемою розуміємо наявність розвинутої інфраструктури зв'язку і цифрового обладнання, ефективного планування та розвитку цифрового потенціалу, включаючи сучасні організаційні можливості, підготовлених педагогічних працівників, які володіють цифровими компетентностями, високоякісне освітнє наповнення, інструменти і безпечні платформи, що відповідають стандартам приватності, етики та є зручними для користувачів, розвиток цифрових умінь.

Виховний процес є невід'ємною складовою всього освітнього процесу і орієнтується на загальнолюдські цінності. Складову ДИВЕРГЕНТНІСТЬ ВИХОВАННЯ базуємо на моделі поваги до прав людини, демократії, підтримки добрих ідей, плеканні української ідентичності. Виховання пов'язане з розв'язанням задач, що мають багато нестандартних оригінальних рішень. Дивергентне виховання розглядаємо як основу креативності.

Розвиток екосистем допоможе студентам розвинути та використати весь потенціал своїх можливостей: пізнавальних, ціннісних, творчих, комунікативних, спортивних, художніх через засвоєння культурної спадщини багатьох поколінь.

З метою втілення ідеї створення інноваційної екосистеми коледжу пропонується реалізувати проєкт «Заклад духовної культури», що забезпечить оптимальне функціонування коледжу як цілісної соціально-педагогічної системи та створення умов для ефективної діяльності всіх підсистем закладу освіти. Створення відкритого педагогічного простору, що забезпечить умови для формування навичок духовної культури, індивідуального розвитку студентів, стимулювання їхньої творчості через систему позааудиторної діяльності та насичене культурне й освітнє середовище.

Завданнями проєкту є: перебудова управління на засадах людиноцентристських поглядів, гуманістичних традицій, інноваційних підходів; створення оптимального режиму роботи для здійснення проєкту, реалізації нової філософії закладу; забезпечення оптимального співвідношення змісту освіти й запитів особистості; створення, збереження та розвиток існуючих традицій; організація колективу однодумців; організація освітнього процесу на основі культурологічного, компетентісно зорієнтованого підходу; навчання технологій будування особистого життя, засобів і методів духовного та фізичного зростання; підтримка та розвиток безпекової складової освітнього процесу.

Очікувані результати: виховання та розвиток толерантних, висококультурних і громадянсько активних особистостей та громадян світового співтовариства; розвиток потенційних можливостей здобувачів освіти: пізнавальних, ціннісних, творчих, комунікативних, художніх через засвоєння

культурної спадщини багатьох поколінь; виховання цілісної особистості, що має досвід самостійної діяльності та здатна будувати своє життя за її законами, згідно з універсальними цінностями та особистими духовно-світоглядними позиціями.

З метою втілення ідеї створення цифрової екосистеми коледжу пропонується реалізувати проєкт «Цифровізація», що забезпечить оптимальне функціонування в коледжі розвинутої інфраструктури, зв'язку і цифрового обладнання, підготовлених педагогічних працівників, які володіють цифровими компетентностями, змістовних і безпечних платформ та здобувачів освіти, які володіють цифровими вміннями і компетентностями.

Завданнями проєкту є: створення розвинутої інфраструктури, зв'язку і цифрового обладнання, ефективне планування та розвиток цифрового потенціалу, підготовка педагогічних працівників на відповідних курсах, створення єдиного цифрового середовища для організації роботи закладу освіти в режимі дистанційного навчання, вибір високоякісних інструментів та безпечних платформ, що відповідають стандартам приватності, етики та є зручними для користувачів, розвиток цифрових умінь здобувачів освіти.

Очікувані результати: розвинута інформаційно-комунікаційна інфраструктура закладу освіти, єдина зручна платформа для здійснення освітнього процесу, педагогічні працівники та здобувачі освіти, які володіють цифровими компетентностями.

Метою проєкту «Плекаємо патріотів України» є сприяння вихованню у молодого покоління національно – патріотичних почуттів, поглиблення знань з історії української державності й громадянства, культури народу, його традицій. Ставимо за мету - формувати повагу до культурного та історичного минулого України, високий рівень національної, правової свідомості і самосвідомості, громадянської, соціальної відповідальності, готовності працювати в ім'я розквіту України, усвідомлення необхідності досконалого знання державної мови.

Завдання проєкту: підвищити статус патріотичного виховання в коледжі; забезпечити існування, тренування та діяльність рою «Самарські соколята»; зорієнтувати виховну систему на визнання пріоритету патріотичного виховання особистості; виявити рівень сформованості у вихованців патріотичних і громадянських якостей; активізувати роботу педагогічного та студентського колективу, органів студентського самоврядування, батьківської громадськості з питань національно - патріотичного виховання; активізувати форми масової національно – патріотичної діяльності (пошукова робота, тематичні заходи, пов'язані із знаменними та пам'ятними датами).

Очікувані результати: сформованість у студентів високих моральних

цінностей, патріотизму, етнічної та національної свідомості, любові до рідної землі, родини, народу, бажання сприяти історико-культурному розвитку України; виховання дисциплінованості, сумлінності та чесності, поваги до Конституції України, Законів України, державної символіки; формування здорового способу життя, прагнення фізичного саморозвитку, сприяння протидії негативним впливам і явищам, які існують у сучасному суспільстві; забезпечення єдності навчання, виховання і психологічної підготовки випускників до захисту Батьківщини; вироблення єдиних поглядів на проблему виховання громадянина, патріота; формування компетентної особистості, орієнтованої на загальнонародні традиції, з усвідомленою громадянською позицією; залучення до співпраці щодо реалізації проєкту батьківського комітету, громадськості міста, ветеранських, волонтерських та інших установ і організацій.

Досягнення поставленої цілі буде забезпечуватися шляхом вирішення таких завдань:

- Реалізація проєктів «Заклад духовної культури», «Цифровізація», «Плакаємо патріотів України»;
- Розвиток виховної системи в процесі підготовки та формування професійної культури фахівця;
- Створення розвинутої інфраструктури, зв'язку і цифрового обладнання, ефективного планування та розвитку цифрового потенціалу;
- Підготовка педагогічних працівників на відповідних курсах володінню цифровими компетентностями;
- Створення єдиного цифрового середовища для організації роботи закладу освіти в режимі дистанційного навчання;
- Вибір високоякісних інструментів та безпечних платформ, що відповідають стандартам приватності, етики та є зручними для користувачів, розвиток цифрових умінь здобувачів освіти.
- Формування фізичної культури особистості; удосконалення фізично-спортивної та спортивно-масової роботи;
- Забезпечення умов для розвитку обдарованої молоді та подальшого її професійного зростання;
- Розробка ефективної системи профілактики правопорушень;
- Підтримка студентського самоврядування, яке забезпечує захист прав та інтересів осіб, які навчаються в коледжі, та їхню участь в управлінні закладом освіти;
- Вдосконалення вітчизняного організаційно-методичного забезпечення виховного процесу, вивчення, узагальнення та впровадження кращих надбань

міжнародного досвіду організації виховної роботи в процес формування активної громадянської позиції особистості;

- Сприяння активному обміну теоретико-методологічними засадами системи національного виховання, новими підходами, формами і методами виховної діяльності шляхом організації й проведення науково-методичних конференцій, семінарів, круглих столів тощо;

- Розширення мережі секцій, гуртків та інших творчих об'єднань студентської молоді;

- Сприяння налагодженню контактів органів студентського самоврядування коледжу з українськими та міжнародними студентськими організаціями;

- Стимулювання студентських інноваційних ініціатив та впровадження їх у діяльності коледжу;

- Сприяння організації студентським самоврядуванням наукових, культурно-масових, спортивних, оздоровчих та інших заходів;

- Прийняття рішень про відрахування, переведення, поселення в гуртожиток студентів коледжу за погодженням з органами студентського самоврядування;

- Забезпечення органів студентського самоврядування належними умовам для їхньої діяльності;

- Сприяння вихованню духовності та культури шляхом залучення студентської молоді до участі у добродійних акціях, розвитку волонтерського руху;

- Залучення студентів до профорієнтаційної та профадаптаційної роботи;

- Створення простору військової звитяги та занять рою «Самарські соколята»;

- Створення системи управління охороною праці для подальшого підвищення рівня організації робіт із забезпечення безпеки та належних умов праці.

5.5 Формування іміджевої політики

Іміджева політика, розвиваючи досягнутий рівень представлення коледжу громадськості, повинна забезпечити його позитивне сприйняття як закладу освіти нової формації, усебічно віддзеркалюючи всі інноваційні зміни.

Іміджева політика спрямовується на досягнення стратегічних цілей:

- формування корпоративного іміджу та корпоративної культури, створення ефективних моделей іміджу для різних цільових аудиторій;

- формування та просування бренду Дніпровський фаховий коледж енергетичних та інформаційних технологій;

- реалізація PR-діяльності щодо взаємодії з різними групами громадськості, розробка програм взаємодії;

- створення та розвиток корпоративних друкованих і електронних видань.

Досягнення стратегічних цілей здійснюється шляхом виконання завдань організаційного, координаційного управління та контролю:

- Позиціонування Дніпровського фахового коледжу енергетичних та інформаційних технологій як лідера на ринку освітніх та навчальних послуг у регіоні;

- Реалізація маркетингових досліджень ринку абітурієнтів, працедавців, випускників та інших цільових груп з метою виявлення факторів конкурентних переваг ЗФПО та формування відповідної іміджевої політики;

- Формування позитивного інноваційного іміджу коледжу: інформування всіх цільових груп громадськості щодо його місії, довготривалих цілей, політики, програм і завдань;

- Використання мережі Інтернет як ефективного інформаційно-комунікаційного каналу, розвиток і супровід сайту коледжу у глобальному інформаційному середовищі;

- Організація PR-діяльності, спрямованої на різні цільові аудиторії шляхом використання традиційних та інноваційних комунікаційних каналів;

- Планування і здійснення рекламної діяльності коледжу: вивчення сегментів ринку, на яких планується рекламувати освітні послуги; визначення цілей та вироблення основних ідей рекламних компаній; визначення типів носіїв реклами та їх оптимальне поєднання (газети, журнали, рекламні ролики, соціальні мережі тощо); вибір форм і методів реклами в ЗМІ, їх оформлення; прогнозування термінів дії реклами;

- Розвиток фандрайзінгової стратегії коледжу;

- Активна робота з удосконалення сайту коледжу та просування місії в соціальних мережах;

- Розроблення новітніх концепцій і сценаріїв проведення спеціальних заходів коледжу (для зовнішніх і внутрішніх аудиторій).

5.6. Оновлення і розвиток матеріально-технічної бази

Матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу створює передумови для надання якісної освіти. Це наявність сучасного комп'ютерного оснащення із відповідною периферією, мережі Internet із швидкісним

необмеженим доступом для всіх учасників освітнього процесу та сучасного програмного забезпечення. Переоснащення, оновлення і поповнення матеріально-технічної бази забезпечить задоволення інтересів студентів, педагогічного колективу та сприятиме інноваційному розвитку закладу освіти.

Вільному розвитку сприяє творче середовище. Таке середовище пропонується створити в коледжі, за рахунок створення мережі сучасних навчальних кабінетів, розгалуженої системи освітніх, творчих, спортивних, мистецьких лабораторій, тим самим створити комфортну ГЕОГРАФІЮ ПРОСТОРУ.

Цей проєкт несе місію планування і дизайну освітнього простору, спрямованого на розвиток мотивації студента до навчання та професійного становлення. Нові варіанти організації освітнього простору буде реалізовано через створення сучасних навчальних кабінетів з мобільними робочими місцями, мультимедійними засобами, лабораторним обладнанням. Зміні підлягатиме фізичне просторово-предметне оточення, програми та засоби навчання. Реалізація проєкту забезпечить удосконалення проєктної, командної, групової діяльності у педагогічному процесі.

Досягнення цієї мети передбачає:

- Отримання закладом освіти акту на постійне користування землею;
- Організація багатоканального надходження сучасного обладнання, засобів навчання, підручників та навчальних посібників, програмно-методичних матеріалів для здійснення освітнього процесу відповідно до державних стандартів;
- Розширення комп'ютеризації освітнього процесу за збільшення користувачів мережею Internet;
- Планування і дизайн освітнього простору, спрямованого на розвиток мотивації студента до навчання;
- Створення сучасних навчальних кабінетів, лабораторій з мобільними робочими місцями, мультимедійними засобами, лабораторним обладнанням;
- Реконструкцію та проведення своєчасного ремонту приміщень коледжу (спортивна зала, актовна зала, виробничі майстерні);
- Забезпечення матеріально-технічних і санітарно-гігієнічних умов для організації освітнього процесу;
- Розвиток бібліотечної справи: перебудова бібліотеки і створення сучасного бібліотечного центру; забезпечення оновлення фондів бібліотеки; поповнення бібліотеки сучасними інформаційними засобами; організація доступу всіх учасників освітнього процесу до електронних фондів бібліотеки;
- Оновлення і збільшення парку комп'ютерної техніки;

- Активне застосування в освітньому процесі інформаційно-комунікаційних технологій поряд із традиційними;
- Розробка і випуск електронних підручників, тренувальних вправ, мультимедійних засобів;
- Придбання віртуальних лабораторій;
- Активізація роботи в системі G Suite for Education (Google Workspace); удосконалення навичок по роботі з Єдиною державною електронною базою освіти, продовження роботи з обміну інформацією електронною поштою;
- Постійне оновлення та удосконалення сайту коледжу <https://ddteit.dp.ua> ;
- Забезпечення доступу до світових інформаційних ресурсів;
- Проведення семінарів, круглих столів з формування інформаційної культури учасників освітнього процесу.
- Ефективне використання державного майна;
- Вивчення і впровадження енергоощадних технологій.

**VI ПЛАН РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ
ДНІПРОВСЬКОГО ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ ЕНЕРГЕТИЧНИХ ТА
ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

№ з/п	Зміст заходу	Відповідальні виконавці	Термін виконання, роки
Забезпечення «нової» якості підготовки фахівців			
1	Вивчення і впровадження державних стандартів фахової передвищої освіти на основі національної рамки кваліфікацій та компетентісно орієнтованого підходу; узгодження освітніх програм із професійними кваліфікаційними вимогами	Директор, заступники директора, методисти, голови циклових комісій	2022-2023
2	Орієнтація на потреби ринку праці при ліцензуванні нових спеціальностей та акредитації існуючих для їх збереження	Директор, заступники директора, голови циклових комісій	постійно
3	Створення інтегрованих навчальних планів з відповідними варіативними складовими	Заступник директора з НР	2022-2023
4	Підвищення якісних показників в освітньому процесі	Директор, заступники директора, методисти, завідувачі відділеннями, педагогічний колектив	постійно
5	Введення інформаційних видів діяльності в організацію освітнього процесу	Директор, заступники директора, методисти, голови циклових комісій	2022-2024
6	Створення сприятливих умов для пошуку, підтримки та розвитку обдарованих дітей і молоді	Методисти, голови циклових комісій, педагогічний колектив	постійно
7	Підтримка дітей і молоді з особливими потребами	Заступники директора, методисти, голови циклових комісій, педагогічний колектив	постійно

8	Ознайомлення з медіа-освітніми інноваціями практичним психологом, соціальним педагогом, педагогічним колективом	Практичний психолог, соціальний педагог, педагогічний колектив	2022-2027
9	Створення умов для проведення тренінгів з набуття комунікативної компетентності особистості	Методисти, практичний психолог	2022-2024
10	Проведення спільної науково-дослідної роботи викладачів і студентів	Заступники директора, педагогічний колектив	2022-2027
11	Активна участь в конкурсах професійної майстерності	Голови циклових комісій, педагогічний колектив	постійно
12	Широке застосування дистанційних форм освіти	Методисти, голови циклових комісій, педагогічний колектив	2022-2027
13	Гармонійне поєднання традиційних програм навчання з розвитком функціональної грамотності, формуванням сучасних компетенцій, знань та навичок	Заступники директора, методисти, голови циклових комісій, педагогічний колектив	2022-2027
Розвиток соціального партнерства			
1	Забезпечення консолідації та взаємодії соціальних і наукових партнерів із метою інтенсифікації розвитку й удосконалення освітнього середовища	Директор, заступники директора, методисти, педагогічний колектив	2022-2027
2	Усвідомлення необхідності та реалізація принципів педагогіки партнерства	Директор, заступники директора, завідувачі відділеннями, методисти, практичний психолог, соціальний педагог	постійно
3	Розвиток дуальної освіти, дистанційної освіти, маркетингу освітніх послуг, системи безперервної освіти, мультикультурної освіти	Директор, заступники директора, завідувач виробничою	2022-2027

		практикою, методисти, педагогічний колектив	
4	Побудова безперервних, системних, довгострокових відносин з роботодавцями	Директор, заступники директора, завідувач виробничою практикою, голови ПЦК	постійно
5	Формування професійної мобільності випускника	Директор, заступники директора, завідувач виробничою практикою, методисти, голови ПЦК	2022-2025
6	Підвищення ефективності в організації виробничого та практичного навчання здобувачів освіти	Директор, заступники директора, завідувач виробничою практикою	постійно
7	Пошук джерел фінансування, необхідних для здійснення освітньої діяльності закладу	Директор, заступники директора	постійно
8	Написання мотивуючих листів спонсорам, ведення переговорів із благодійниками	Директор, заступники директора, завідувач виробничою практикою	2022-2027
9	Залучення колишніх випускників до підтримки закладу, вирішення його проблем; волонтерська активність, розширення корисних контактів	Директор, заступники директора, завідувач виробничою практикою, голова ради класних керівників	2022-2027
10	Система цільової подачі інформації споживачам про свій потенціал, успіхи і пропоновані освітні послуги	Директор, заступники директора, методисти, голови циклових комісій, завідувач виробничою практикою,	2022-2027

		педагогічний колектив	
11	Залучення й пошук інших ресурсів – інтелектуальних, наукових, рекламних для вирішення соціальних проблем	Директор, заступники директора, завідувач виробничою практикою	2022-2027
12	Використання повноважень та ресурсу наглядової ради для вирішення питань розвитку закладу освіти	Директор, голова наглядової ради	постійно
13	Розширення переліку баз організації практики з наступним працевлаштуванням	Директор, заступники директора, завідувач виробничою практикою	2022-2027
Кадрове забезпечення. Управління підвищенням науково-методичної компетенції педагогічного колективу			
1	Реалізувати проєкти «Команда мрії» та «ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ»	Директор, заступники директора, практичний психолог	2022-2025
2	Створити умови для підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання	Директор, заступники директора, методисти	постійно
3	Удосконалювати процес атестації педагогічних кадрів, вважаючи його сильним мотиваційно-стимулюючим фактором	Директор, методисти, голови ПЦК	постійно
4	Проводити семінари, круглі столи, конференції за результатами атестації	Директор, методисти, голови ПЦК	Щороку після атестації
5	Залучати до співпраці викладачів, які мають наукові ступені, та організувати зустрічі студентів з провідними науковцями та фахівцями	Заступник директора з НР, голови ПЦК, інспектор відділу кадрів	2022-2026
6	Оновити зміст роботи школи молодого викладача та надати новий імпульс наставництву	Заступник директора з НР, методисти	2022-2024
7	Здійснювати процес підвищення кваліфікації відповідно до вимог чинного законодавства та сприяти стажуванню, проходженню курсів підвищення кваліфікації викладачами коледжу у провідних ВНЗ України, інститутах післядипломної освіти,	Заступник директора з НР, методисти	2022-2027

	підприємствах та ін.		
8	Формувати базу даних перспективного педагогічного досвіду	Заступник директора з НР, методисти	2022-2026
9	Налагодити механізм контролю за реалізацією вимог до академічної доброчесності	Заступник директора з НР, методисти	2022-2023
10	Забезпечити моніторинг роботи педагогічного колективу з метою запобігання випадків булінгу, мобінгу налагодити співпрацю практичного психолога, соціального педагога з іншими учасниками освітнього процесу	Заступник директора з ВР, практичний психолог, соціальний педагог	2022-2027
11	Забезпечити соціальні гарантії педагогічним працівникам	Директор	постійно
12	Організувати курси з інформаційно-комунікаційних технологій навчання для ефективного їх впровадження в освітній процес	Заступники директора, методисти, завідувач лабораторії, голови ПЦК	2022-2026
13	Розробити та запровадити у практику роботи сучасний моніторинг діагностики та корекції стану сформованості професійної культури педагога	Заступник директора з ВР, практичний психолог	2022-2023
14	Розширити систему мотивацій, стимулювання та заохочення до інноваційної діяльності викладачів	Директор	2022-2027
Розвиток інноваційної та інформаційної освітніх екосистем коледжу та дивергентність виховання			
1	Реалізація проєктів «Заклад духовної культури», «Цифровізація», «Плекаємо патріотів України»	Директор, заступник директора з ВР, класні керівники, керівник фізичного виховання	2022-2024
2	Розвиток виховної системи в процесі підготовки та формування професійної культури фахівця	Директор, заступники директора	постійно
3	Створення розвинутої інфраструктури, зв'язку і цифрового обладнання, ефективного планування та розвиток цифрового потенціалу.	Директор, заступники директора, зав.лабораторією з обслуговування комп'ютерної техніки	2022-2026

4	Підготовка педагогічних працівників на відповідних курсах володінню цифровими компетентностями.	Заступник директора з НР, завідувач навчально-методичним кабінетом	постійно
5	Створення єдиного цифрового середовища G Suite for Education (Google Workspace) для організації роботи закладу освіти в режимі дистанційного навчання.	Завідувач навчально-методичним кабінетом, зав.лабораторією з обслуговування комп'ютерної техніки	2022-2024
6	Вибір високоякісних інструментів та безпечних платформ, що відповідають стандартам приватності, етики та є зручними для користувачів, розвиток цифрових умінь здобувачів освіти.	Завідувач навчально-методичним кабінетом, зав.лабораторією з обслуговування комп'ютерної техніки	2022-2025
7	Формування фізичної культури особистості; удосконалення фізично-спортивної та спортивно-масової роботи	Заступник директора з ВР, керівник фізичного виховання	2022-2024
8	Забезпечення умов для розвитку обдарованої молоді та подальшого її професійного зростання	Заступники директора, практичний психолог, завідувачі відділеннями, голови ПЦК, методисти	постійно
9	Розробка ефективної системи профілактики правопорушень	Заступник директора з ВР, юрист, соціальний педагог	2022-2023
10	Підтримка студентського самоврядування, яке забезпечує захист прав та інтересів осіб, які навчаються в коледжі, та їхню участь в управлінні закладом освіти	Директор, заступник директора з ВР, студентський парламент	постійно
11	Вдосконалення організаційно-методичного забезпечення виховного процесу, вивчення, узагальнення та впровадження кращих надбань міжнародного досвіду організації виховної роботи в процес формування активної громадянської позиції особистості	Директор, заступник директора з ВР	2022-2024
12	Сприяння активному обміну теоретико-методологічними засадами системи	Директор, заступник директора з ВР,	постійно

	національного виховання, новими підходами, формами і методами виховної діяльності шляхом організації і проведення науково-методичних конференцій, семінарів, круглих столів тощо	студентський парламент	
13	Розширення мережі секцій, гуртків та інших творчих об'єднань студентської молоді	Директор, заступники директора	2022-2024
14	Сприяння налагодженню контактів органів студентського самоврядування коледжу з українськими та міжнародними студентськими організаціями	Директор, заступник директора з ВР, студентський парламент	постійно
15	Стимулювання студентських інноваційних ініціатив та впровадження їх у діяльності коледжу	Директор, заступник директора з ВР, студентський парламент	постійно
16	Сприяння організації студентським самоврядуванням наукових, культурно-масових, спортивних, оздоровчих та інших заходів	Директор, заступник директора з ВР, студентський парламент	постійно
17	Забезпечення представництва здобувачів освіти в роботі колегіальних, робочих та дорадчих органах коледжу.	Директор, заступник директора з ВР, завідуючи відділеннями, студентський парламент	постійно
18	Прийняття рішень про відрахування, переведення, поселення в гуртожиток студентів коледжу за погодженням з органами студентського самоврядування	Директор, заступник директора з ВР, студентський парламент	постійно
19	Забезпечення органів студентського самоврядування належними умовами для їхньої діяльності	Директор, заступник директора з ВР	постійно
20	Сприяння вихованню духовності та культури шляхом залучення студентської молоді до участі у добродійних акціях, розвитку волонтерського руху	Директор, заступник директора з ВР, студентський парламент	постійно
21	Залучення студентів до профорієнтаційної та профадаптаційної роботи	Директор, заступники директора, голови ПЦК, студентський	постійно

		парламент	
22	Створення простору військової звитяги та занять рою «Самарські соколята»	Директор, заступник директора з ВР, студентський парламент	2022-2025
23	Створення системи управління охороною праці для подальшого підвищення рівня забезпечення безпечних умов праці	Директор, заступники директора, інженер з охорони праці	постійно
Формування іміджевої політики			
1	Позиціонування Дніпровського фахового коледжу енергетичних та інформаційних технологій як лідера на ринку освітніх послуг у регіоні	Директор, заступники директора, педагогічний колектив	постійно
2	Реалізація маркетингових досліджень ринку абітурієнтів, працедавців, випускників та інших цільових груп з метою виявлення факторів конкурентних переваг ЗФПО та формування відповідної іміджевої політики	Директор, заступники директора	постійно
3	Формування позитивного інноваційного іміджу коледжу: інформування всіх цільових груп громадськості щодо його місії, довготривалих цілей, політики, програм і завдань	Директор, заступники директора	постійно
4	Використання мережі Інтернет як ефективного інформаційно-комунікаційного каналу, розвиток і супровід сайту коледжу у глобальному інформаційному середовищі	Директор, заступники директора, зав.лабораторією з обслуговування комп'ютерної техніки	постійно
5	Організація PR-діяльності, спрямованої на різні цільові аудиторії шляхом використання традиційних та інноваційних комунікаційних каналів	Директор, заступники директора	2022-2024
6	Планування і здійснення рекламної діяльності коледжу: вивчення сегментів ринку, на яких планується рекламувати освітні послуги; визначення цілей та вироблення основних ідей рекламних компаній; визначення типів носіїв	Директор, заступники директора	постійно

	реклами та їх оптимальне поєднання (газети, журнали, рекламні ролики, соціальні мережі тощо); вибір форм і методів реклами в ЗМІ, їх оформлення; прогнозування термінів дії реклами		
7	Розвиток фандрайзінгової стратегії коледжу	Директор, заступники директора, завідувач виробничою практикою	2022-2023
8	Активна робота з удосконалення сайту коледжу та просування місії в соціальних мережах	Директор, заступники директора	2022
9	Розроблення новітніх концепцій і сценаріїв проведення спеціальних заходів коледжу (для зовнішніх і внутрішніх аудиторій)	Директор, заступник директора з ВР, методисти	постійно
Оновлення і розвиток матеріально-технічної бази			
1	Отримання закладом освіти акту на постійне користування землею	Директор, юрист	2021-2022
2	Організація багатоканального надходження сучасного обладнання, засобів навчання, підручників та навчальних посібників, програмно-методичних матеріалів для здійснення освітнього процесу відповідно до державних стандартів	Директор	постійно
3	Розширення комп'ютеризації освітнього процесу за збільшення користувачів мережею Internet	Директор	постійно
4	Планування і дизайн освітнього простору, спрямованого на розвиток мотивації студента до навчання	Директор, заступники директора, методисти	2022-2025
5	Створення сучасних навчальних кабінетів, лабораторій з мобільними робочими місцями, мультимедійними засобами, лабораторним обладнанням	Директор, заступники директора	постійно
6	Реконструкція та проведення своєчасного ремонту приміщень коледжу;	Директор, заступник директора з АГР	постійно
7	Забезпечення матеріально-технічних і санітарно-гігієнічних умов для організації освітнього процесу	Директор, заступник директора з АГР, викладачі	постійно
8	Розвиток бібліотечної справи:	Директор,	2022-2025

	перебудова бібліотеки і створення сучасного бібліотечного центру; забезпечення оновлення фондів бібліотеки; поповнення бібліотеки сучасними інформаційними засобами; організація доступу до електронних фондів бібліотеки всіх учасників освітнього процесу	бібліотекар, зав. лабораторією з обслуговування комп'ютерної техніки, педагогічний колектив	
9	Оновлення і збільшення парку комп'ютерної техніки	Директор	постійно
10	Активне застосування в освітньому процесі інформаційно-комунікаційних технологій поряд із традиційними	Педагогічний колектив	постійно
11	Розробка і випуск електронних підручників, тренувальних вправ, мультимедійних засобів	Методисти, педагогічний колектив	2022-2025
12	Придбання віртуальних лабораторій	Директор, голови ПЦК	2022-2026
13	Активізація роботи в системі G Suit for Education (Google Workspace); удосконалення навичок по робот із Єдиною електронною базою освіти, продовження роботи з обміну інформацією електронною поштою.	Адміністратор ЄДЕБО, зав. лабораторією з обслуговування комп'ютерної техніки	постійно
14	Постійне оновлення та удосконалення сайту коледжу https://dfkeit.com	Заступники директора, голови ПЦК, зав. лабораторією	постійно
15	Забезпечення доступу до світових інформаційних ресурсів	Бібліотекар, методисти	2022-2026
16	Проведення семінарів, круглих столів по формуванню інформаційної культури учасників освітнього процесу	Заступники директора, голова ПЦК комп'ютерних дисциплін	2022-2026
17	Ефективне використання державного майна	Директор, заступник директора з АГР	постійно
18	Вивчення і впровадження енергоощадних технологій.	Директор, заступник директора з АГР	постійно

VII ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

В галузі освіти – утримання лідерських позицій у підготовці та забезпеченні конкурентоспроможності фахових молодших бакалаврів; підвищення якості результатів навчання випускників, їх конкурентоспроможності; підвищення рівня освітнього процесу, вихід на новий якісний рівень відповідно до нових стандартів освіти.

В кадровій політиці - розвиток компетентісних характеристик, підвищення якісного рівня педагогічного колективу; підтримання економічно сприятливих умов і соціальних гарантій для педагогічних працівників, створення оптимальних умов щодо професійного вдосконалення та творчості, для забезпечення якості освіти. Формування культури спілкування та інформаційної культури учасників освітнього процесу.

В галузі інформаційного забезпечення – впровадження у всі сфери діяльності ДФКЕІТ новітніх інформаційних технологій і програмного забезпечення.

У формуванні активної громадянської позиції – забезпечення гармонійного розвитку особистості на основі поєднання кращих міжнародних, національних і корпоративних традицій; плекання української ідентичності та патріотизму.

В іміджевій політиці - усебічне віддзеркалення всіх інноваційних змін коледжу, які забезпечуватимуть його позитивне сприйняття громадськістю як освітнього закладу нової формації.

У сфері матеріально-технічного забезпечення – розвиток матеріально-технічної бази відповідно до існуючих стандартів.