

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ  
«ТЕХНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ЛУЦЬКОГО  
НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Педагогічної ради

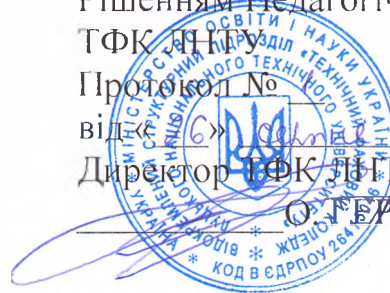
ТФК ЛНТУ

Протокол №

від « 6 » 2022 р.

Директор ТФК ЛНТУ

О. ГЕРАСИМЧУК



СТРАТЕГІЯ  
РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
ВІДОКРЕМЛЕНОГО СТРУКТУРНОГО ПІДРОЗДІЛУ «ТЕХНІЧНИЙ  
ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ЛУЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО  
УНІВЕРСИТЕТУ»

(введено в дію наказом № 380-07-14 від « 26 » 08 2022 р. )

Луцьк 2022

## **I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

Ключовим фактором, який визначає якість освіти та освітньої діяльності закладу фахової передвищої освіти є склад та структура його кадрового забезпечення. Сучасні умови функціонування закладів освіти вимагають нестандартних підходів до вирішення управлінських проблем в сфері кадрового менеджменту, зокрема і до побудови та реалізації стратегії розвитку педагогічного та науково-педагогічного персоналу.

При формуванні кадрового потенціалу коледжу необхідно приділяти увагу здатності персоналу до генерування нових ідей, його бажанню регулярно підвищувати свій освітній, професійно-кваліфікаційний рівень, вміння адаптувати психофізіологічні характеристики до умов трудової діяльності, що і є складовими кадрового потенціалу. Формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу визначається дієвою кадровою стратегією, яка є певною базовою моделлю управління кадровим потенціалом.

Основні принципи й засади розвитку кадрового потенціалу Відокремленого структурного підрозділу «Технічний фаховий коледж Луцького національного технічного університету» (далі – ТФК ЛНТУ) визначені ЗУ «Про освіту», ЗУ «Про фахову передвищу освіту», ЗУ «Про професійний розвиток працівників»; Постанов КМУ від 21 серпня 2019 року № 800 (зі змінами) «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», від 30.12.2015 року №1187 (зі змінами) «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності»; Положення про акредитацію освітньо-професійних програм фахової передвищої освіти (наказ МОНУ від 01.07.2021 р. №749; положень коледжу та інших нормативних документів.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу ТФК ЛНТУ є складовою загальної стратегії ТФК ЛНТУ на 2022-2027 р.р., визначає кадрове забезпечення реалізації загальної стратегії та є особистісноорієнтовною. Вектор професійного розвитку та його змістовну частину визначає педагогічний працівник.

Мета стратегії - формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу ТФК ЛНТУ задля якісної реалізації завдань діяльності коледжу з метою забезпечення його подальшого розвитку, визнання на регіональному та державному рівнях, забезпечення високоякісної, професійної освіти, що стане цінністю в ефективній професійній діяльності, гармонійному розвитку, соціально-відповідальній поведінці та сталому добробуту особистості.

Цілі досягнення мети:

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

## **II. ДИНАМІКА ЗМІН ПОКАЗНИКІВ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ**

Навчальний процес в коледжі забезпечує 121 педагогічний працівник, з них: 97 осіб (80,16 %) працює на постійній основі; 24 особи (19,83 %) – зовнішнє сумісництво. Серед загальної кількості педагогічних працівників штатних викладачів – 72 особи (59,50 %), майстрів виробничого навчання – 20 осіб (16,52 %).

У 2021-2022 навчальному році 27 педагогічних працівників коледжу пройшли чергову атестацію. За підсумками роботи атестаційних комісій I і II рівнів: відповідає займаній посаді – 1 старший майстер і 1 керівник фізичного виховання; відповідає раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії» - 7 викладачів, присвоєно кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії» – 10 викладачам; присвоєно кваліфікаційну категорію «спеціаліст першої категорії» – 4 викладачам; присвоєно кваліфікаційну категорію «спеціаліст другої категорії» – 5 викладачу; присвоєно педагогічне звання «викладач-методист» - 1 викладачу; відповідає раніше присвоєному педагогічному званню «викладач-методист» - 1 викладач; присвоєно 14 т.р. – 2 майстрам; присвоєно 13 т.р. – 1 майстру.

Забезпеченість педагогічними та науково-педагогічними працівниками становить 100 % від потреби. Фахова освіта відповідає займаним посадам. Із 20 майстрів виробничого навчання повну вищу освіту має 15 осіб.

Таблиця 1. Розподіл науково-педагогічних/педагогічних працівників ТФК ЛНТУ за стажем роботи станом на 01.09.2022 року (осіб)

До 5 років	6-10 років	11-20 років	21-30 років	Понад 30 років
40	19	29	17	16

Таблиця 2. Динаміка ефективності роботи ТФК ЛНТУ за 2020-2022 рр.

	2020	2021	2022
Кількість студентів на 1 науково-педагогічного/педагогічного працівника	12,01	12,2	12,4

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

- згідно графіків проходять курси підвищення кваліфікації та стажувань;
- на дистанційних курсах он-лайн;
- приймають участь у обласних методичних об'єднаннях, секціях;
- приймають участь у науково-методичних семінарах, конференціях, тощо.

Таблиця 3. Підвищення педагогічної майстерності працівниками ТФК ЛНТУ

Курси підвищення кваліфікації ВІППО	Підвищення кваліфікації			Стажування
	На кафедрах ЛНТУ	В інших навчальних закладах	Дистанційні курси он-лайн	На підприємствах
12	9	10	70	5
106				

У 2022 р. 12 викладачів пройшли курси підвищення кваліфікації у ВІППО, 9 викладачів пройшли курси підвищення кваліфікації та стажування на відповідних кафедрах ЛНТУ, 39 викладачів пройшли різні дистанційні курси онлайн, 5 педагогічних працівників пройшли стажування на підприємствах.



Рис.1. Динаміка змін якісного складу педагогічних працівників ТФК ЛНТУ

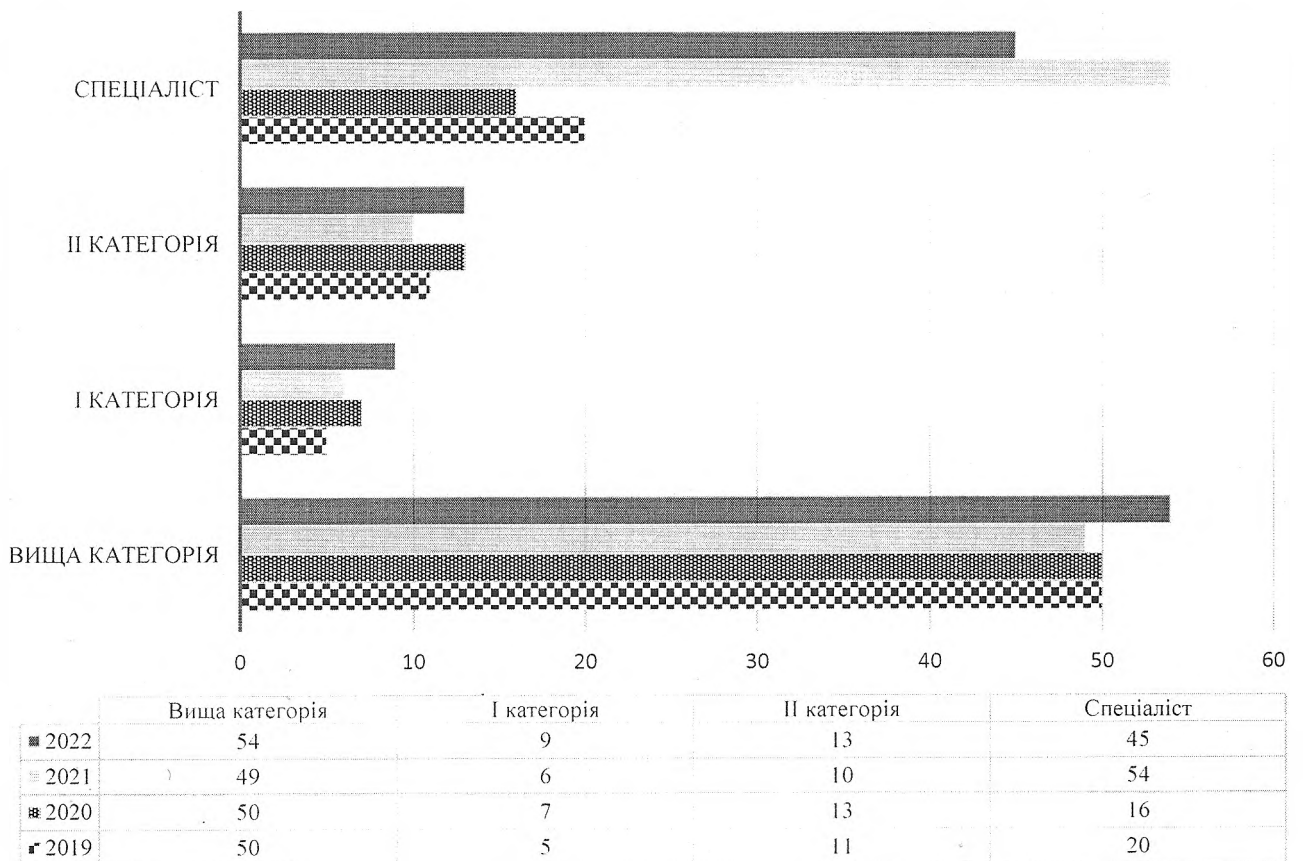


Рис.2. Динаміка кадрового складу ТФК ЛНТУ в розрізі педагогічних категорій

Таблиця 4. Динаміка кадрового складу забезпечення освітнього процесу

Кадровий склад	2019-2020 н.р.		2020-2021 н.р.		2021-2022 н.р.		2022-2023 н.р.	
	к-сть осіб	%	к-сть осіб	%	к-сть осіб	%	к-сть осіб	%
науковий ступінь «кандидата наук»	30	29	30	29	31	26,05	32	26,44
вчене звання «професор»	1	1	-	-	-	-	1	0,8
вчене звання «доцент»	15	15	18	17,5	19	15,96	20	16,52
педагогічне звання «викладач-методист»	12	12	12	11,6	10	8,4	9	7,43
педагогічне звання «старший викладач»	4	4	4	4	6	5,04	5	4,13
спеціаліст вищої категорії	50	49	50	48,5	49	41,17	54	44,64
спеціаліст першої категорії	5	5	7	6,8	6	5,04	9	7,43
спеціаліст другої категорії	11	11	13	12,6	10	8,4	13	10,74
спеціаліст	20	20	16	15,5	54	45,38	45	37,19
майстри виробничого навчання	16	16	17	16,5	20	16,8	20	16,52
Разом	102	100	103	100	119	100	121	100

Таблиця 5. Кадрове забезпечення ТФК ЛНТУ в розрізі циклових комісій

Циклова комісія	Всього викладачів		з них										
	Основне місце роботи	Сумісники	Кандидатів наук	Вчене звання «доцент»	Відмінник освіти	Викладач-методист	Старший викладач	Спеціаліст вищої категорії	Спеціаліст I категорії	Спеціаліст II категорії	Спеціаліст	Старший майстер	Майстер виробничого навчання
Циклова комісія комп'ютерної інженерії	9	2	2	2	1	2	0	5	0	3	3	0	0
Циклова комісія менеджменту та підприємництва	8	0	5	1	0	1	0	6	0	0	2	0	0
Циклова комісія електричної інженерії	7	4	6	5	0	0	1	5	0	0	3	0	3
Циклова комісія швейного виробництва та оздоблення виробів	4	1	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	3
Циклова комісія автомобільного транспорту	11	10	9	8	1	0	0	10	2	1	6	1	2
Циклова комісія словесних та суспільних дисциплін	15	6	5	1	0	3	3	12	1	4	4	0	0
Циклова комісія природничо-математичних дисциплін	13	1	3	1	0	1	0	8	1	1	4	0	0
Циклова комісія фізичної культури та Захисту України	8	0	0	0	0	1	0	4	1	0	3	0	0
Циклова комісія креативних індустрій	8	0	0	0	0	0	1	1	1	2	3	-	2
Циклова комісія виховної роботи	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

З метою покращення методичного забезпечення провадження освітньої діяльності в коледжі щороку розробляється і затверджується план випуску навчально-методичних видань. Всі вони розглядаються на засіданнях ЦК та навчально-методичної ради ТФК ЛНТУ. Окремі видання затверджуються навчально-методичною радою ЛНТУ. Методичне забезпечення дисциплін освітнього процесу ТФК ЛНТУ в цілому становить 86 %.

Таблиця 6. Динаміка видання навчально-методичної літератури ТФК ЛНТУ

Методичні вказівки	2019 – 2020 н.р.		2020 – 2021 н.р.		2021 – 2022 н.р.	
	план	виконання	план	виконання	план	виконання
Електронні посібники	1	-	-	1	1	2
МВ до самостійної роботи	3	3	3	3	7	7
МВ до практичних занять	19	15	15	19	18	20
МВ до кваліфікаційних робіт	-	2	2	-	5	7
МВ до лабораторних робіт	1	-	-	1	4	4
МВ до семінарських занять	1	2	2	1	-	-
МВ до контрольних робіт	-	-	-	-	-	-
МВ до викладання фізичної підготовки	1	-	-	1	1	1
Конспект лекцій	9	11	11	9	28	28
Збірник тестових завдань	1	2	2	1	3	3
Підручник	-	-	-	1	-	-
МР по проведенню соціально-педагогічних тренінгів	-	-	-	-	-	-
Всього	38	36	36	39	67	72

Ефективність та результативність роботи педагогічних працівників визначається кількістю наукових публікацій у рейтингових виданнях, участю викладачів коледжу в конференціях, вебінарах. У 2022 р. педагогічні працівники ТФК ЛНТУ взяли участь у 35 конференціях та семінарах, в тому числі і міжнародних, що на 12 більше, ніж у 2021 р.

У 2022 році кількість публікацій у виданнях зменшилась, порівняно з 2021 роком (27 публікацій у 2021 р., 8 публікацій у 2022 р.)

Важливою складовою професійної роботи педагогічних працівників є підготовка здобувачів освіти до участі у конференціях, олімпіадах, турнірах та конкурсах. У 2022 році студенти ТФК ЛНТУ під керівництвом викладачів взяли участь у 9 конференціях і 3 конкурсах (для порівняння: у 2021 році – це 9 конкурсів).

### **III. КОМПОНЕНТИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТФК ЛНТУ НА 2022-2027 РОКИ**

Стратегія кадрового потенціалу ТФК ЛНТУ спрямована на формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу, орієнтованою на особисті й колективні знання, а також є індивідуально- та соціально-орієнтованою.

Мета кадрової стратегії передбачає досягнення цілей, які, у свою чергу, мають показники, за яким можна оцінювати ступінь досягнення цілі, які відображені у таблиці 7.

Таблиця 7. Цілі стратегії розвитку кадрового потенціалу та засоби їх досягнення

Ціль кадрової стратегії	Засоби досягнення
<p>1. Підвищення професійної компетентності викладацького складу за усіма напрямками діяльності: навчальна, методична, інноваційна, організаційна</p>	<p>1) забезпечення виконання вимог Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності на рівні фахової передвищої та професійно-технічної освіти згідно постанови 1187;                  2) виконання навчального навантаження в повному обсязі;                  3) розробка сучасного методичного забезпечення освітніх дисциплін, підготовка та експертиза підручників, навчальних посібників, освітньо-професійних програм та стандартів фахової передвищої освіти;                  4) використання інноваційних, інформаційно-комунікаційних технологій при викладанні дисциплін;                  5) розвиток дуальної освіти;                  6) керівництво інноваційною роботою здобувачів освіти, фаховими гуртками з підготовкою інноваційних проєктів, статей, робіт на конкурс, доповідей на конференцію тощо.                  7) розробка і впровадження новітніх технологій та концепцій в освітньому, виховному та управлінському процесах;                  8) участь в обговоренні та модернізації освітньо-професійних програм ТФК ЛНТУ.</p>
<p>2. Створення ефективного резерву керівного складу коледжу</p>	<p>1) призначення на керівні посади структурних підрозділів коледжу осіб, які володіють міжособистісними навичками спілкування, соціальними навичками, мають здатність генерувати нестандартні ідеї при вирішенні управлінських і професійних завдань;                  2) удосконалення процедур конкурсного відбору викладацького складу ТФК ЛНТУ;                  3) поповнення кадрів молодими фахівцями, у тому числі з числа випускників коледжу; залучення фахівців з виробництва.</p>
<p>3. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників</p>	<p>1) довіра до керівництва;                  2) сумлінне виконання функціональних обов'язків;                  3) результативність виконуваних завдань;                  4) удосконалення інструментів матеріальної та нематеріальної мотивації педагогічних працівників в межах затвердженого кошторису ТФК ЛНТУ;</p>
<p>4. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури ТФК ЛНТУ</p>	<p>1) формування сприятливого психологічного клімату у колективі, відсутність конфліктів, недопущення професійного вигорання персоналу;                  2) підвищення рівня організаційної культури;                  3) гендерний підхід при прийнятті кадрових рішень;                  4) оновлення внутрішніх нормативних документів, які регламентують діяльність коледжу.</p>
<p>5. Формування умов для навчання та розвитку працівників ТФК ЛНТУ</p>	<p>1) забезпечення випереджувального характеру підвищення кваліфікації, стажування педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів відповідно до потреб системи освіти;                  2) створення умов для постійного підвищення кваліфікації педагогічних працівників;                  3) створення умов для проходження чергової та позачергової атестації педагогічних працівників ТФК ЛНТУ;                  4) чітке розуміння персоналом діючого мотиваційного механізму, рівня та умов оплати праці</p>

Кадровий потенціал ТФК ЛНТУ передбачає максимальну участь висококваліфікованого персоналу в освітній діяльності, здатністю до наукової та інноваційної діяльності, подальшого розвитку; освітньо-кваліфікаційним рівнем, психофізіологічними якостями, які можна використати для реалізації стратегії ТФК ЛНТУ та зміцнення конкурентних позицій на ринку освітніх послуг.

Таблиця 8. Планові показники кадрового потенціалу ТФК ЛНТУ

Показник	Роки				
	2023	2024	2025	2026	2027
<i>Питома вага штатних педагогічних працівників (ПП), зокрема:</i>					
- з вченими ступенями та науковими званнями	не менше 40%				
- здійснюють керівництво здобувачами освіти, які беруть участь у конкурсах, наукових конференціях, олімпіадах та захистах наукових робіт	щорічне зростання до досягнення частки ПП 50%				
- підготовка призера конкурсу, наукової конференції, олімпіади, спортивних змагань різних рівнів	щорічне зростання до досягнення частки ПП 20%				
- з педагогічним званням «старший викладач»	щорічне зростання до досягнення частки ПП 15%				
- з педагогічним званням «викладач-методист»	щорічне зростання до досягнення частки ПП 15%				
- спеціаліст вищої категорії	щорічне зростання до досягнення частки ПП 60%				
- ПП, які створюють та використовують власні освітні ресурси, розробляють навчально-методичні матеріали, мають публікації професійної тематики та оприлюднені методичні розробки	щорічне зростання до досягнення частки ПП 100%				
<i>Створення системи безперервного професійного розвитку педагогічних працівників</i>					
Робота з роботодавцями	проведення 2-х спільних заходів кожною випусковою цикловою комісією щороку				
Підвищення кваліфікації ПП	щороку в обсязі не менше як 24 год				
Підвищення психолого-педагогічної та методичної культури ПП	Використання інноваційних та інформаційно-комунікаційних технологій в навчанні				
	80%	90 %	100 %	100%	100%
Надання методичної підтримки колегам, обмін досвідом (консультації, навчальні семінари, майстер-класи, конференції, взаємовідвідування занять, наставництво тощо)	Проведення двох заходів кожною цикловою комісією щороку				
Зростання кількості ПП, які стали переможцями конкурсів фахової майстерності, освітніх проєктів, грантів	щорічне зростання до досягнення частки ПП 5%				
Здійснення експертної діяльності у сфері фахової передвищої та професійно-технічної освіти	щорічне зростання до досягнення частки ПП 10%				



#### IV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

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

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

Проект вносить

Заступник директора з НР  
  
С. БУСНЮК

Погоджено

Заступник директора з НВР

  
І. АНДРОЩУК

Заступник директора з НВР

  
Т. БОЖИДАРНИК

Головний бухгалтер

  
Є. ШАВИРИНА

Старший інспектор з кадрів

  
А. ВОЙТОВИЧ

Юрисконсульт

  
К. БАКУН