

МОЄ БАЧЕННЯ МАЙБУТНЬОГО НАШОГО КОЛЕДЖУ

Кандидат на посаду директора ВСП «СПФК ЦНТУ»

ДУБА Ніна Павлівна

СТАБІЛЬНІСТЬ СЬОГОДНІ — ВПЕВНЕНІСТЬ У МАЙБУТНЬОМУ!

За 22 роки роботи коледж став невід'ємною частиною мого професійного життя. Я пройшла різні етапи роботи — від лаборанта і викладача до методиста відділення. Це дало мені можливість побачити роботу закладу з різних сторін, добре знати освітній процес, особливості організації роботи, потреби педагогічних працівників і здобувачів освіти. Маю дві вищі освіти: магістра за спеціальністю «Фінанси» та диплом спеціаліста за спеціальністю «Технологія машинобудування».

Я знаю наш коледж зсередини, розумію його потреби, здобутки й проблеми. Саме досвід роботи на різних посадах став основою мого рішення взяти участь у конкурсі на посаду директора.

Сьогодні перед нами стоять серйозні виклики: війна, демографічні зміни, реформа освіти, конкуренція за вступників і потреба в оновленні матеріальної бази. Наше завдання — зберегти напрацьоване, зміцнити позиції коледжу та забезпечити його послідовний розвиток.

ПРИНЦИПИ РОБОТИ ТА ГАРАНТІЇ ДЛЯ КОЛЕКТИВУ

1. Без різких змін. Я бачу розвиток коледжу як послідовний процес удосконалення, що спирається на наявний досвід і відкриває нові можливості. Структуру коледжу, склад циклових комісій та перелік спеціальностей не змінюватиму без попереднього аналізу, обговорення з працівниками та розгляду на педагогічній раді.

Мета управління — не змінювати все, **а зберігати те, що працює, і поступово вдосконалювати те, що потребує змін.**

2. Штат і навчальне навантаження. Я прагну зберегти кадровий потенціал коледжу, підтримувати працівників і створювати умови для їхнього професійного розвитку та ефективної роботи.

Навчальне навантаження має розподілятися за зрозумілими та заздалегідь визначеними критеріями. Пропоную затвердити такі критерії на педагогічній раді до початку навчального року та забезпечити їх однакове застосування. Істотні умови праці змінюватимуться виключно з дотриманням вимог законодавства.

Якщо зміни будуть зумовлені зовнішніми причинами — зменшенням контингенту, змінами державного замовлення або рішеннями засновника, — колектив має отримувати інформацію про це своєчасно.

У таких випадках наше завдання — не просто констатувати проблему, а разом шукати рішення: збільшення набору, нові освітні програми, додаткові курси, нові види навантаження та інші можливості.

3. Прозорі правила. Критерії встановлення надбавок і премій мають бути зрозумілими працівникам заздалегідь. Рішення повинні бути обґрунтованими та належним чином оформленими. Працівник має право отримати зрозуміле пояснення щодо того, як його результати роботи були враховані.

4. Зрозумілий ритм управління. Важливим є чіткий управлінський ритм:

- щотижневі робочі наради адміністрації;

- щомісячні наради з керівниками структурних підрозділів;
- річний план роботи із зазначенням відповідальних осіб і термінів;
- контроль виконання прийнятих рішень;
- своєчасне реагування на письмові звернення працівників.

Кожен напрям має мати визначених відповідальних, а кожен учасник команди — розуміти свою роль у спільному результаті. Важливо щороку визначати, що вдалося реалізувати, які проблеми виникли, що потребує змін та які рішення дадуть найбільший результат для студентів і коледжу.

5. Менше зайвої паперової роботи. Документи в коледжі вже значною мірою ведуться в електронному вигляді, але ця робота потребує впорядкування.

Пропоную створити єдину структуру електронних папок, уніфіковані шаблони документів, зрозумілі правила доступу та пошуку інформації.

Дублювання звітності, яке залежить від самого коледжу, необхідно поступово прибирати.

Викладач має витрачати свій час передусім на навчання студентів, а не на зайве оформлення документів.

6. Досвід і молодь. Важливим напрямом кадрової політики є залучення до роботи в коледжі талановитих і здібних фахівців, підтримка молодих викладачів та створення умов для їхньої професійної реалізації. Досвідчені педагоги можуть стати надійною опорою для молодих колег, передаючи їм свій досвід через систему наставництва. Допомога в організації занять, методичній роботі, підготовці документації та адаптації до роботи в коледжі має бути передбачена в планах роботи й враховуватися в системі заохочення.

7. Звітність перед колективом. Один раз на рік директор має звітувати перед колективом і студентським самоврядуванням. Звіт має містити не лише перелік зробленого, а й чесну відповідь на три питання: що виконано; що не виконано і чому; що робитимемо далі.

8. Повага до праці. Важливо створити в коледжі **простір для відпочинку та спілкування викладачів** — кімнату, де між заняттями можна перепочити, поспілкуватися з колегами, підготуватися до наступної пари.

Це невеликий за масштабом, але важливий крок до нормального робочого середовища. Зазначені принципи та правила, де це можливо й доцільно, мають закріплюватися у відповідних положеннях і локальних документах коледжу відповідно до законодавства.

9. Ресурси та нові можливості. Я реалістично оцінюю фінансові можливості коледжу та розумію, що додаткові джерела фінансування є обмеженими. Тому розвиток закладу має ґрунтуватися не лише на фінансових ресурсах, а й на **ефективній організації роботи, розвитку партнерства, залученні додаткових можливостей та раціональному використанні наявних ресурсів**.

Основним джерелом залишається **державне замовлення**. І тому якісний набір та виконання плану прийому — один із головних напрямів нашої роботи.

Окремий напрям — **гранти та проєкти**. Ми повинні активніше брати участь у грантових програмах і конкурсах проєктів.

Я не обіцяю, що всі зміни можна реалізувати одразу. Але вважаю важливим мати чітке бачення, визначати пріоритети та послідовно працювати над їх досягненням.

Моя програма — це пропозиція спільно визначити майбутнє коледжу. Я вірю, що в нас є **досвід, знання та люди,** які можуть забезпечити подальший розвиток закладу.

Коледж — це наша спільна справа. І його майбутнє залежить від того, наскільки злагоджено ми працюватимемо разом.

З повагою до кожного, з вірою у майбутнє нашого навчального закладу.