ПРОЄКТ КОНЦЕПЦІЇ РОЗВИТКУ ВІДОКРЕМЛЕНОГО СТРУКТУРНОГО ПІДРОЗДІЛУ «СВІТЛОВОДСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

Кандидата на посаду директора
ДУБИ НІНИ ПАВЛІВНИ

Шановні колеги!

Коледж — це насамперед люди: викладачі, майстри, лаборанти, бібліотекарі, адміністративний та інший персонал, який щодня забезпечує освітній процес, а також наші студенти, заради яких ми працюємо.

Акредитації, вступні кампанії, освітній процес в умовах війни, щоденна робота зі студентами — усе це результат спільної праці. Я щиро дякую кожному, хто щодня забезпечує роботу нашого коледжу.

Я добре розумію настрої колективу. Переконана, що сьогодні для кожного з нас особливо важливі спокій, стабільність і впевненість у завтрашньому дні.

Для мене стабільність — це насамперед **передбачуваність рішень і зрозумілі правила**. Кожен працівник має знати, за якими принципами формується навантаження, як ухвалюються управлінські рішення, хто за що відповідає і які завдання стоять перед коледжем на найближчі роки.

Водночас зовнішні умови змінюються: демографічна ситуація, війна, реформа старшої школи, зміни у формуванні мережі закладів освіти, потреби регіонального ринку праці.

Тому найкращий захист колективу — це **сильний і потрібний регіону коледж, зі зрозумілою стратегією розвитку, стабільним набором студентів, якісною освітою та підтвердженою користю для громади й роботодавців**.

Ми невеликий коледж у невеликому місті, маємо обмежені фінансові можливості, а матеріально-технічна база потребує поступового оновлення. Тому я не хочу давати гучних обіцянок. Говорити варто лише про те, що реально можна зробити власними силами, спільно з колективом, за підтримки засновника, роботодавців і партнерів.

Зміни мають бути поступовими, обґрунтованими та зрозумілими для колективу.

Мій професійний досвід

У 2004 році я розпочала роботу в нашому коледжі на посаді лаборанта.

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: ступінь магістра за спеціальністю **«Фінанси»** та диплом спеціаліста за спеціальністю **«Технологія машинобудування»**.

Саме знання коледжу зсередини, розуміння його сильних сторін і проблем, досвід роботи з людьми та організації освітнього процесу стали основою мого рішення взяти участь у конкурсі.

Я хочу використати свій досвід, знання та енергію для того, щоб наш коледж розвивався, зберігав свої найкращі традиції та водночас відповідав сучасним вимогам.

1. ПРИНЦИПИ РОБОТИ ТА ГАРАНТІЇ ДЛЯ КОЛЕКТИВУ

1.1. Без різких змін. Я не планую різких структурних змін. Структуру коледжу, склад циклових комісій та перелік спеціальностей не змінюватимемо 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**.

1.2. Штат і навчальне навантаження. Моє завдання — зберегти та примножити кадровий потенціал коледжу, створити належні умови для професійного зростання кожного працівника. Розподіл навчального навантаження має бути прозорим, обґрунтованим і справедливим, здійснюватися за чіткими та зрозумілими критеріями. Істотні умови праці змінюватимуться лише з дотриманням законодавства.

Якщо ж необхідність змін буде зумовлена зовнішніми обставинами — зменшенням контингенту здобувачів освіти, змінами обсягів державного замовлення чи рішеннями засновника, — колектив завчасно отримуватиме повну й об'єктивну інформацію. Важливо не лише своєчасно реагувати на виклики, а й спільно шукати шляхи їх подолання. Серед можливих рішень — активізація профорієнтаційної роботи та збільшення набору вступників, започаткування нових освітніх програм, розширення спектра додаткових курсів і пошук нових можливостей для забезпечення педагогічного навантаження.

1.3. Прозорі правила. Критерії встановлення надбавок і премій мають бути чіткими, прозорими та завчасно доведеними до відома всіх працівників. Кожне рішення повинно бути об'єктивним, обґрунтованим і належно оформленим. Кожен працівник має право знати, за якими критеріями оцінено його роботу та як її результати вплинули на розмір заохочення.

1.4. 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.

Управління має бути не ситуативним, а плановим.

1.5. Менше зайвої паперової роботи. Більшість документації в коледжі вже ведеться в електронному форматі, однак цей процес потребує систематизації та впорядкування. Пропоную запровадити єдину структуру електронних папок, уніфіковані шаблони документів і чіткі правила доступу до них. Поступово вдосконалюватимемо внутрішній документообіг, оптимізуватимемо документацію та забезпечуватимемо своєчасне інформування відповідальних працівників.

1.6. Досвід і молодь. Досвідчені викладачі можуть стати важливою підтримкою для молодих колег. Важливо розвивати наставництво: допомога молодому викладачу в організації занять, методичній роботі, підготовці документації та адаптації до роботи в коледжі має враховуватися в планах роботи та системі заохочення.

1.7. 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.

1.8. 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.

2. СТІЙКІСТЬ КОЛЕДЖУ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЙОГО ПОЗИЦІЙ У МЕРЕЖІ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Ще одне стратегічне питання — **стійкість нашого коледжу в мережі закладів освіти**.

У 2026 році Уряд затвердив методичні рекомендації щодо формування мережі закладів професійної та фахової передвищої освіти. Вони передбачають орієнтацію на потреби регіону, ринку праці, плановий набір, якість освіти, кадрове забезпечення, матеріально-технічну базу, працевлаштування випускників та можливості дуальної освіти. Регіональні плани передбачається оновлювати не рідше ніж раз на п’ять років.

Тому цінність коледжу має бути **не просто очевидною для нас — вона має бути підтверджена конкретними показниками та результатами**.

Наявний **паспорт коледжу** необхідно оновлювати за цими критеріями і щороку знайомити з ним колектив:

Що в нас сильне?

Що потребує уваги?

Які результати ми можемо показати?

Особливо важливим є **облік випускників**.

Нам потрібна єдина зручна база: контакти, місце роботи, продовження навчання. Необхідно проводити щорічне опитування та збирати відгуки випускників про якість підготовки.

Працевлаштування є важливим показником результативності закладу, а наші випускники можуть стати своєрідним мостом між коледжем, роботодавцями та майбутніми абітурієнтами.

Також важливо брати участь в обговоренні регіонального плану мережі разом із місцевою владою та підприємствами території, щоб потреби регіону у фахівцях були почуті.

3. РОЗВИТОК ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Одним із ключових напрямів розвитку коледжу вважаю **підтримку та поступове відновлення технічних спеціальностей**:

- «Машинобудування»;
- «Електрична інженерія»;
- «Електроніка та радіотехніка»;
- «Інженерія програмного забезпечення».

Ці напрями мають значення для економічного та технологічного розвитку регіону й можуть бути важливими для майбутнього відновлення країни.

Водночас технічні спеціальності мають конкретні проблеми: потребують оновлення матеріально-технічної бази, сучасного програмного забезпечення, тіснішої співпраці з підприємствами та залучення фахівців-практиків.

Я не обіцяю одразу створити дорогі сучасні лабораторії. Спочатку потрібно визначити, що саме необхідно кожній спеціальності, скільки це коштує та де можна знайти ресурси.

Перший крок — аудит потреб

У перший рік роботи провести зустрічі з кожною цикловою комісією та визначити:

- яке обладнання вже є;
- що потребує ремонту;
- чого не вистачає;
- яке програмне забезпечення необхідне;
- які матеріали потрібні для практичної підготовки;
- яких фахівців-практиків необхідно залучити;
- скільки орієнтовно коштує кожна потреба.

Паралельно визначаємо можливості співпраці з ЦНТУ, роботодавцями, грантовими програмами та іншими партнерами.

Трирічний план. На основі аудиту формується реалістичний трирічний план оновлення матеріально-технічної бази.

У ньому визначаються пріоритети: спочатку — те, що безпосередньо необхідне для освітнього процесу та може бути реалізоване за оптимальних витрат.

Співпраця з підприємствами. Поступово розширюємо співпрацю з підприємствами:

- залучаємо фахівців-практиків;
- організовуємо бази практики;
- узгоджуємо практичні завдання;
- проводимо екскурсії та професійні зустрічі;
- створюємо можливості для студентів отримувати практичний досвід ще під час навчання.

Викладачам необхідно створювати можливості для стажування та підвищення кваліфікації на підприємствах і в ЦНТУ.

4. РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОГО НАПРЯМУ

Окремої уваги потребує розвиток економічного напряму підготовки, який сьогодні представлений спеціальностями:

- «Торгівля»;
- «Менеджмент»;
- «Облік і оподаткування».

Однією з проблем коледжу є обмежене державне фінансування та недостатня кількість бюджетних місць на окремих спеціальностях.

Зокрема, за даними вступної кампанії, на спеціальність «Менеджмент» бюджетні місця не передбачені, на «Машинобудування» (на базі 9 класів) виділено 6 місць, на «Облік і оподаткування» — 3.

Водночас вступники продовжують цікавитися цими спеціальностями. Тому важливо з’ясувати, що впливає на їхній вибір, які перспективи працевлаштування вони бачать і що коледж може запропонувати для залучення більшої кількості вступників.

Окремої уваги потребує спеціальність **«Менеджмент»**, ліцензійний обсяг якої наразі становить лише 10 осіб. Це обмежує можливості збільшення набору та формування повноцінної навчальної групи. Водночас невеликий контингент здобувачів збільшує витрати на організацію освітнього процесу в розрахунку на одного студента.

Для вирішення цього питання необхідно діяти за кількома напрямами.

По-перше, проаналізувати попит на економічні спеціальності та з’ясувати причини вибору або відмови вступників від них.

По-друге, опрацювати можливість збільшення ліцензійного обсягу спеціальності «Менеджмент» за наявності необхідного кадрового та матеріально-технічного забезпечення.

По-третє, розглянути доцільність запровадження іншої, більш затребуваної економічної спеціальності з перспективою набору вступників та отримання державного замовлення. Таке рішення має ґрунтуватися на аналізі попиту, потреб ринку праці та ліцензійних вимог.

По-четверте, посилити практичну спрямованість навчання: використовувати реальні бізнес-кейси місцевих підприємців, розширювати бази практики, залучати представників бізнесу до освітнього процесу.

5. ЯКІСТЬ ОСВІТИ, АКРЕДИТАЦІЯ ТА ОСВІТНІ ЗМІНИ

Якість освітнього процесу має бути основою розвитку всіх спеціальностей.

Акредитацію 2028 року за спеціальностями **«Машинобудування» та «Облік і оподаткування»** необхідно готувати завчасно.

Важливо не чекати останнього року, а заздалегідь провести самоаналіз, оцінити кадрове забезпечення, матеріальну базу, документи та визначити відповідальних за кожен напрям підготовки.

Багато з необхідних кроків не потребують значних коштів. Вони потребують насамперед порядку, відповідальності та часу.

Освітня складова й реформа профільної освіти

Ще один важливий виклик — зміни у старшій профільній школі.

Сьогодні ми вже маємо розуміти, що ця реформа безпосередньо впливатиме на формування контингенту наших майбутніх студентів.

Запуск профільної старшої школи запланований на 1 вересня 2027 року. МОН передбачає можливість професійного спрямування, яке поєднуватиме здобуття повної загальної середньої освіти з практичними навичками. Для нас це не лише виклик, а й можливість.

Тому готуватися варто вже зараз.

У перші 100 днів створити **робочу групу** за участі викладачів соціально-гуманітарних, філологічних і природничо-математичних дисциплін.

Її завданням має стати аналіз того, як майбутні зміни можуть вплинути на освітній процес, навчальне навантаження, кадровий склад і підготовку студентів.

Враховуючи відмінності в організації освітнього процесу у професійній та фаховій передвищій освіті систематизувати та уніфікувати нормативно-організаційні документи коледжу шляхом укладання «Збірника положень, що регламентують питання організаційно-адміністративної, навчально-виховної та методичної роботи» у ВСП «СПФК ЦНТУ»;

Необхідно також підготувати аналіз впливу змін на навантаження й кадровий склад до того, як відповідні рішення стануть обов'язковими.

Ще один напрям — підвищення кваліфікації викладачів з нових вимог та напрацювання спільних методик.

Наприклад, важливо не просто викладати математику, а показувати її практичне застосування — умовно кажучи, **математику для інженера, економіста, менеджера чи фахівця торгівлі**.

Це і є той зв'язок між загальноосвітньою та професійною підготовкою, який сьогодні стає дедалі важливішим.

6. РОБОТОДАВЦІ ТА ПАРТНЕРСТВО

Наступний важливий напрям — **співпраця з роботодавцями**.

У коледжі вже є угоди з підприємствами і діє рада роботодавців. Моє завдання — зробити так, щоб ця співпраця працювала не формально, а на практиці. Рада роботодавців має збиратися не рідше двох разів на рік.

Кожне засідання повинно мати протокол і конкретні рішення: чого бракує нашим випускникам, які навички потрібні підприємствам, що ми можемо змінити у змісті підготовки і що вже врахували.

Роботодавці можуть і повинні впливати на зміст освітніх програм через пропозиції до програм, теми кваліфікаційних робіт і вибіркові дисципліни.

Ми також маємо системно вивчати потреби підприємств громади й району у фахівцях і збільшувати кількість партнерів, які реально беруть участь у навчанні.

Це стосується і технічних, і економічних спеціальностей.

Ще один напрям — організація циклу зустрічей або окремого вибіркового курсу, де представники підприємств розповідатимуть студентам, що і навіщо потрібно на виробництві, які навички затребувані, і показуватимуть реальні професійні завдання.

Це не лише мотивує студентів. Це допомагає їм краще зрозуміти майбутню професію, обрати тему кваліфікаційної роботи і, що особливо важливо, **зменшувати ризик відсіву через втрату мотивації**.

7. 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.

Ще один ресурс — роботодавці. Це може бути допомога обладнанням, матеріалами чи ремонтом за конкретними домовленостями. Також варто вивчити можливість цільових стипендій для студентів від підприємств.

Окремий напрям — **гранти та проєкти**. Ми повинні активніше брати участь у грантових програмах і конкурсах проєктів, адже навіть невеликий успішний проєкт може дати можливість вирішити конкретну проблему.

І ще один ресурс — **додаткові курси для студентів і вступників**. Ми маємо розвивати те, що вже працює, і водночас розглянути кілька спеціальних курсів за запитом студентів, вступників та роботодавців.

8. КОМФОРТНЕ Й БЕЗПЕЧНЕ СЕРЕДОВИЩЕ

Говорячи про фінанси, спеціальності, набір і матеріальну базу, я не хочу забувати про головне. **Найбільша цінність коледжу — його працівники.**

Педагогічна діяльність потребує значного емоційного, інтелектуального та фізичного навантаження. Тому оновлення простору варто почати з того, що сьогодні практично не потребує значних коштів, але має велике значення для людей. Це **кімнати педагогічних працівників**, якої зараз немає.

Це має бути місце, де працівник може перепочити між заняттями, відновити сили, поспілкуватися з колегами, обговорити робочі питання та провести час у спокійній атмосфері.

Для студентів важливо облаштувати **куточок відпочинку між парами**, зробивши це разом зі студентським самоврядуванням.

Фойє — це перше, що бачать вступники, батьки й гості.

Тому його оновлення також має відбуватися поетапно, у межах реальних фінансових можливостей.

Окремо — безпека. Укриття та плани евакуації мають постійно підтримуватися в робочому стані**.** Покращення будемо здійснювати поетапно, коли з'являтимуться необхідні ресурси.

Далі рухаємося за пріоритетами, які визначимо за результатами огляду приміщень.

9. ВІДКРИТЕ УПРАВЛІННЯ ТА СПІЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Розвиток коледжу має здійснюватися на основі відкритої комунікації, зрозумілого розподілу відповідальності та спільної роботи. Директор має визначати стратегічні пріоритети, створювати необхідні умови та координувати роботу, але розвиток коледжу не може бути відповідальністю лише керівника.

Кожен напрям має мати визначених відповідальних, а кожен учасник команди — розуміти свою роль у спільному результаті.

Водночас спільна відповідальність не означає розмивання персональної відповідальності. За кожним завданням мають бути чітко визначені виконавці, терміни та очікуваний результат.

Важливо, щоб працівники розуміли, які завдання стоять перед коледжем, чому приймаються певні рішення, хто відповідає за їх реалізацію та яких результатів планується досягти. Особливе значення має **аналіз результатів**, а не лише виконання запланованих заходів.

Важливо щороку визначати, що вдалося реалізувати, які проблеми виникли, що потребує змін та які рішення дадуть найбільший результат для студентів і коледжу.

10. МОЄ БАЧЕННЯ МАЙБУТНЬОГО КОЛЕДЖУ

Я бачу майбутнє коледжу як **сучасного, відкритого до змін, конкурентоспроможного та спроможного до сталого розвитку закладу освіти**, який створює нові можливості для студентів і працівників та відповідає потребам громади й сучасного ринку праці.

Я бачу коледж, де **людина є важливою цінністю**, а розвиток закладу ґрунтується на професійності, взаємоповазі, відповідальності та командній роботі.

Коледжем, де:

- **працівник має гідні та комфортні умови для роботи**, професійного розвитку й реалізації власного потенціалу;
- **студент отримує якісну сучасну освіту**, практичні компетентності та комфортне, безпечне й доброзичливе освітнє середовище;
- **думка колективу та студентів почута**, а працівники мають можливість долучатися до обговорення важливих питань розвитку закладу;
- **освітні програми постійно оновлюються** відповідно до потреб сучасного ринку праці, роботодавців і самих здобувачів освіти;
- **технічні та економічні спеціальності розвиваються**, зміцнюючи профіль коледжу та його конкурентні переваги;
- **нові освітні можливості відкриваються обґрунтовано**, відповідно до попиту вступників і потреб регіону;
- **коледж має розгалужену мережу партнерів** — підприємств, роботодавців, закладів освіти, органів місцевого самоврядування та громадських організацій;
- **інфраструктура поступово модернізується**, створюючи сучасні умови для навчання, роботи, відпочинку та спілкування;
- **цифрові технології використовуються не як самоціль, а як інструмент підвищення якості освіти та ефективності управління**;
- **досягнення коледжу є результатом спільної праці**, у якій кожен працівник розуміє свою роль і відповідальність;
- **кожна зміна має конкретну мету та результат**, а розвиток закладу здійснюється послідовно, поетапно й з урахуванням його реальних можливостей.

Моє бачення — це не просто прагнення до зовнішніх змін. Це створення коледжу, у якому хочеться навчатися, працювати, професійно розвиватися та реалізовувати власні ідеї.

Я вірю, що потенціал коледжу — це насамперед **люди, які в ньому працюють і навчаються**. Завдання керівника — побачити цей потенціал, створити умови для його реалізації та об’єднати зусилля колективу навколо спільної мети.

Наш коледж має не лише зберігати напрацьоване, а й розвиватися, відкривати нові можливості та впевнено дивитися в майбутнє.

Я не обіцяю, що всі зміни можна реалізувати одразу. Але вважаю необхідним мати чітке бачення розвитку, визначати першочергові завдання та системно працювати над їх виконанням.

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