



ПРОГРАМА КАНДИДАТКИ НА ПОСАДУ РЕКТОРА ДРОГОБИЦЬКОГО ДЕРЖАВНОГО ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА **ВАЛЕНТИНИ БОДАК**

«МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ СТУДЕНТІВ – СТАБІЛЬНІСТЬ ДЛЯ ВИКЛАДАЧІВ»

Головне завдання освітнього процесу – створення необхідних умов для всебічного розвитку студентської молоді, можливостей її самореалізації та досягнення успіху в житті. У навчанні важливий не тільки процес, а якісний результат. Він полягає в отриманні фундаментальних та вузькоспеціалізованих знань, поєднання яких у підсумку дає сильний імпульс для початку успішної кар'єри випускника.

Хто забезпечує отримання знань? Звісно, студент. Але виключно його зусиль для цього замало.

Майбутнього молодого спеціаліста крізь терни освітнього процесу ведуть другі батьки – наставники-викладачі.

Вони мають знайти індивідуальний підхід до кожного студента і передати йому не тільки знання, але й свою систему інтелектуальних цінностей, яка стане для майбутнього вченого, науковця, педагога дороговказом на все життя.

Тому парадигма «можливостей для студентів та стабільності для викладачів» і повинна стати основою діяльності нашого університету.

В.Б.

МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ СТУДЕНТІВ



При виборі закладу вищої освіти абітурієнт зважає на декілька факторів: матеріально-технічну базу, соціально-побутові умови та можливість самореалізації в освітньому процесі. Ці умови є ключовими, оскільки від них напряду залежить успішність студента.

Для реалізації цих завдань потрібно в найкоротший строк забезпечити покращення матеріально-технічної бази закладу та підняти соціально-побутові умови до належного рівня.

Для цього необхідно **здійснити детальний організаційний аудит закладу**. Впевнена, що правильними та ефективними управлінськими рішеннями можна досягти набагато більшого, ніж беззмістовною економією.

Першочергові кроки:

- 1 Запровадження методики внутрішнього розподілу коштів між університетом, факультетами-інститутами та кафедрами з огляду на внески кожного структурного підрозділу у формування зведеного бюджету університету та їхні реальні потреби
- 2 Створення прозорої системи фінансового та ресурсного планування, оптимізація кошторисних призначень за статтями видатків
- 3 Реалізація заходів з енергоощадження та впровадження енергоощадних технологій, термомодернізації будівель університету

СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА



Вивільнені в результаті цих кроків ресурси стабілізують ситуацію в закладі вищої освіти й дадуть можливість для **соціальної підтримки обдарованої молоді**.

Іменні стипендії за відмінне навчання, цільова соціальна допомога – інструменти, які формуватимуть у студентів відчуття захищеності та піклування університету. Ми всі одна сім'я, і допомагати тим, хто опинився в скрутних умовах, – наш обов'язок.

Першочергові кроки:

- 1 Вдосконалення принципів, технологій та методики проф-орієнтаційної роботи, сприяння вступникам у свідомому виборі освітніх програм професійної підготовки
- 2 Створення умов для реалізації студентами, аспірантами, докторантами індивідуальної освітньої траєкторії, сприяти участі у програмах академічної мобільності
- 3 Сприяння створенню організаційних та фінансово-економічних засад для ефективної діяльності студентського самоврядування

Всім

ПРЯМА КОМУНІКАЦІЯ ТА ВІДКРИТІСТЬ



Необхідно також максимально **розширити практики студентської демократії і започаткувати прямі форми спілкування студентів із керівництвом університету**. Організаційні та самоврядні інструменти профкому і парламенту важливо посилити можливістю доступу до думки кожного студента. Формам прямої комунікації із застосуванням можливостей месенджерів та інших інтернет-застосунків треба дати «зелене світло».

Першочергові кроки:

- 1 Децентралізація системи управління університетом: максимальне розширення повноважень навчально-наукових інститутів та факультетів, кафедр у розв'язанні освітніх і наукових питань, матеріальної мотивації працівників
- 2 Забезпечення відкритості в ухваленні рішень шляхом оприлюднення й попереднього обговорення проєктів документів, що стосуються розвитку університету
- 3 Оприлюднення всіх ухвалених нормативно-правових документів університету

Всі

СТАБІЛЬНІСТЬ ДЛЯ ВИКЛАДАЧІВ



Викладацька справа – це не лише покликання, а й щоденна, подекуди важка фізична і психологічна робота.

До кожного студента потрібно знайти підхід, підтримати і вислухати, знайти правильну мотивацію. Погодьтеся, робота нелегка. Виконувати її – значить щоденно викладатись на повну.

Чи може це собі дозволити людина, яка перебуває під постійним емоційним тиском дамоклового меча – можливого розірвання тимчасового контракту? Вочевидь, ні.

Цю ситуацію потрібно докорінно змінювати. **Викладач не може бути заручником керівництва і його забаганок.**

Необхідно терміново припинити практику укладання річних кабальних трудових угод і **перейти на довгострокові формати співпраці (3-5 років) з викладацьким та адміністративним персоналом.**

Викладач – основна рушійна сила університету і має повне право бути рівним у відносинах із ним.

Першочергові кроки:

- 1 Оновлення системи матеріального, кар'єрного та морального стимулювання співробітників університету на основі колективно узгоджених критеріїв
- 2 Запровадження гнучких програм індивідуального професійного розвитку науково-педагогічних працівників, які передбачають стажування у провідних вітчизняних та зарубіжних університетах і наукових установах
- 3 Сприяння підвищенню кваліфікації адміністративно-управлінського та навчально-допоміжного персоналу
- 4 Створення наукових та практичних програм і рекомендацій, направлених на розбудову «Нової української школи».

Всел

РОЗВИТОК УНІВЕРСИТЕТУ. ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ



Практики найкращих закладів вищої освіти Європи та США засвідчують, що університети, крім суто навчання та надання супутніх освітніх послуг, є центрами наукових розробок, експериментальних рішень та різногалузевих стартапів. Цю практику потрібно впроваджувати і в Україні.

Розвиток університету потребує інноваційних підходів. Один із таких – заснування на території університету науково-практичного кластера «Work&Science» (Робота та Наука) та Координаційного центру з працевлаштування.

Функціонування кластера і центру сприятиме вирішенню двох стратегічних завдань: пошук та залучення інвестиційних і грантових програм та працевлаштування студентської молоді.

Участь у роботі кластера братимуть студенти, викладачі та потенційні працедавці, які зможуть вже під час навчання контракувати молодих спеціалістів.

Не слід забувати і про такий важливий напрям як підвищення кваліфікації освітян. Роботу Центру післядипломної та довузівської підготовки необхідно посилити.

Першочергові кроки:

- 1 Запровадження наукової кооперації з провідними вітчизняними та зарубіжними університетами, зокрема шляхом створення наукових консорціумів та спільних наукових програм
- 2 Вдосконалення інфраструктури міжнародної наукової співпраці насамперед через програми Horizon 2020
- 3 Створення умов для підвищення рівня оприлюднення результатів наукових досліджень науково-педагогічних та наукових працівників за всіма галузями знань у виданнях, які індексуються наукометричними базами даних Scopus та Web of Science і мають високі коефіцієнти впливовості