

**Кандидат на посаду ректора Національного авіаційного університету**

**ДУДНИК ІВАН МИКОЛАЙОВИЧ**

## **План-проспект модернізації НАУ**

*Шановні колеги – викладачі, співробітники та студенти освітньої системи НАУ! Я достатньо усвідомлюю величезну відповідальність ректора за майбутнє НАУ та за долі десятків тисяч людей, які навчаються і працюють в ньому. Головний лейтмотив мого плану в тому, що один з найбільших університетів України потребує виважених, послідовних і наполегливих змін для високої мети - досягти провідних позицій в національному освітньому просторі через модернізацію НАУ на основі моделі класичного університету.*

### **I. Загальна штрихи до оцінки ситуації в НАУ**

В результаті діяльності Луцького та команди його мовчазних прибічників в НАУ укріпилась атмосфера кулуарності, замкненості, втаємниченості від колективу. Атмосфера авторитарного управління, адміністративного тиску на людей, залякування приводить до зневажання не лише виробничих інтересів цілих колективів та окремих працівників, а у багатьох випадках – до зневажання їх професійної та людської гідності. Саме в такій атмосфері «розквітли» та продовжують «буяти» донині зловживання та інші негативні, а подекуди й ганебні явища в НАУ.

**Так було в 2015 р.** – завдячуючи проректору Харченку В.П. (мовчазному спільнику Луцького) сформувалося надзвичайно недолуге організаційне забезпечення науково-дослідницької роботи, а саме відсутність: наукових відряджень, наукових лабораторій на багатьох кафедрах, фінансово-матеріального забезпечення науково-дослідницького процесу, можливостей публікувати наукову продукцію, відсутність системного стимулювання за результатами наукової роботи. **Так залишилось і в 2018р.**

**Так було в 2015 р.** - бездарна організація навчально- видавничої та науково-видавничої роботи: відсутність логіки в плануванні, процедурах рецензування, редагування, тиражування привела до того, підручники, монографії, навчально-методичні матеріали роками лежать у видавництві і зрештою не виходять у світ. **Так залишилось і в 2018р.**

**Так було в 2015 р.** - засилля бюрократії та внутрішньої документальної тяганини. Наприклад, безсистемна організація рецензування та затвердження

НП та РНП, коли доценти та професори стоять в черзі під кабінетом університетського чиновника, і так – декілька разів за одну НП-РНП; формалізм та забюрократизованість в роботі багатьох підрозділів. **Так залишилось і в 2018р.**

З середини 2015 року настав період «**тимчасововиконуючих**», які привели до керівництва НАУ цілковито некомпетентних, випадкових людей без наукових ступенів та вчених звань, без жодного досвіду будь-якої роботи у вищій школі. Вони своїми недолугими реорганізаціями та марнотратством поглибили кризу НАУ, тобто не покращення, а **ще більше погіршення** за 2,5 роки «реформ»!

## **II. Принципові висновки або «що робити?»:**

1. Кардинально змінити атмосферу професійних та загальнолюдських стосунків в бік примирення, гуманізації та відкритості, керівництво має повернутися обличчям до пересічних працівників.
2. Піднести роль викладача в професійному, матеріальному та соціальному розумінні, забезпечивши умови для професійного зростання.
3. Викорінити бюрократизм в управлінні НАУ та формалізм в освітньому процесі, які є чи не найголовнішими гальмами творчого розвитку.
4. Запровадити якісно кращу модель управління НАУ як складною різноякісною системою на нових принципах.

Це створить необхідні передумови для якісного та кількісного зростання НАУ, для повернення його до когорти лідерів національної освіти.

Головна ідея: ***Соціальна захищеність колективу через подолання корупції.***

## **III. Пріоритети та завдання**

**Пріоритет I - піднести роль викладача як ключової фігури освітнього процесу**

**1. Рівень оплати** праці викладачів та всіх інших категорій працівників **буде вищий**, ніж в провідних ВНЗ м. Києва. **Для досягнення цього:**

1.1. В оплаті праці повернутися до норм, які законодавчо передбачені статусом дослідницького університету. **Негайно скасувати** наказ від 23.09.2013 р. №266/од «Про встановлення розміру посадових окладів»

1.2. Невідкладно впровадити положення прямої дії Закону України «Про вищу освіту»: «...**Максимальне навчальне навантаження на одну ставку науково-педагогічного працівника не може перевищувати 600 годин на навчальний рік...**»

1.3. Збільшити можливості для поліпшення грошового забезпечення через **суміщення посад** як для викладачів, так і для всіх співробітників (без штучно надуманих обмежень для сумісництва), скорочувати «зовнішнє» сумісництво викладачів, заповнювати вакансії передусім за рахунок «внутрішнього» сумісництва..

1.4. Створити **справедливу** та прозору **систему преміювання**, в якій ключову роль будуть виконувати базові трудові колективи - кафедри, відділи тощо.

1.5. Запровадити обов'язкове **преміювання за наукові результати** (монографії, підручники, дисертації), за публікації та цитування в науково-метричних базах.

1.6. Запровадити **обов'язкові доплати** за організаційно-педагогічну та іншу роботу (кураторство, відповідальний за СМЯ, нормоконтролер, секретар кафедри, секретарі комісій держатестації тощо).

## **Пріоритет II - створення умов для професійного зростання**

2.1. Поліпшити систему підготовки власних кадрів через аспірантуру та докторантуру за рахунок збільшення держзамовлення, впровадження гнучких підходів у визначенні вартості навчання в аспірантурі за контрактом.

2.2. Всебічне сприяння самостійному виконанню дисертацій (наприклад, творчі відпустки), **особиста підтримка ректора** в їх просуванні до захисту та захисті.

2.3. Впровадити **підвищення кваліфікації** викладачів з **відривом від виробництва та збереженням зарплати**.

2.4. Забезпечення умов для **закордонних стажувань** викладачів.

2.5. Поступово запроваджувати **фінансування наукових відряджень** викладачів.

2.6. Впровадити **відшкодування витрат** на публікацію результатів наукових досліджень, насамперед дисертаційних.

## **Пріоритет III - атмосфера оптимізму і життєвого комфорту**

*Одним з найголовніших завдань я вбачаю створення **атмосфери «академічного комфорту»**, коли викладач не пригнічений матеріальними проблемами, соціально захищений, з високим почуттям професійного статусу та власної гідності навчає та виховує молодь. Лише за таких умов*

*можна боротися за якість освіти, за імідж НАУ та досягати конкурентних переваг.*

*Початок створення такої атмосфери я бачу в наступному:*

3.1. **Виведення з тіні** нинішньої «комерційної діяльності» в НАУ та спрямувати її результати на соціальні потреби всього колективу.

3.2. Демократизація та гуманізація службових стосунків на всіх рівнях. На посаді ректора я почую кожного та захищатиму кожного працівника.

3.4. Широке застосування **пільг в оплаті за навчання дітей викладачів і співробітників НАУ** ( в межах законодавства та статутних норм).

3.5. Перегляд укладених раніше **договорів про будівництво** на території НАУ та переукладення їх на нових умовах з максимальною користю для колективу (аж до використання судового оскарження).

3.6. Створення прозорої, справедливої та такої, що не принижує людську гідність, системи надання службового **житла молодим фахівцям.**

3.7. Виважена **кадрова політика**, в основі якої - професійність і порядність. Неприпустимість прямих або прихованих утисків чи переслідувань опонентів – цю дику практику треба назавжди викоринити з НАУ.

3.8. Неприпустимість масових кадрових перестановок новим керівництвом (ректором). Управлінські посади займатимуть «корінні» професіонали, а не «люди зі сторони».

Колеги, я запевняю: не допущу «кадрової чехарди» - всі залишаться на своїх посадах.

#### **Пріоритет IV – студент як повноправний партнер**

4.1. Широке та гнучке застосування індивідуальних графіків в поєднанні з елементами дистанційного навчання для студентів старших курсів, що дасть можливість офіційно **поєднувати навчання з роботою.**

4.2. Запровадження **знижок в оплаті за навчання студентам-контрактникам** в залежності від показників успішності навчання. Ректорська стипендія для таких студентів!

4.3. Гнучкі підходи до встановлення **розмірів оплати за навчання**, які досить часто є завищеними в порівнянні з подібними ВНЗ Києва.

4.4. Сприяти розвитку нових форм творчих об'єднань студентської молоді

4.5. Посилення практичної підготовки, створення **міжнародної мережі баз (стаціонарів) практики.**

4.6. **Повне забезпечення потреб в гуртожитках** та гідних побутових умовах.

4.7. Всебічне сприяння розвитку фізичної культури і спорту та змістовного дозвілля студентів. Підтримка студентських спортивних команд.

## **Пріоритет V - ефективне управління як умова забезпечення сталого розвитку НАУ**

5.1. Збільшення **автономності ННІ та ВСП НАУ** шляхом передачі їм відповідних повноважень, зокрема і для прийняття остаточних рішень, створити умови для їх дієвої участі у розробці та реалізації фінансової політики.

5.2. Вдосконалити процедуру та підвищити ефективність роботи Вченої ради (оперативність та конкретність ухвал, структурованість, колегіальність та комісійність в підготовці проектів, відкритість тощо).

5.3. Демократизацію і відкритість прийняття рішень за рахунок розширення повноважень **дорадчих органів та створення нових**, наприклад, Ради трудового колективу НАУ, Ради старійшин НАУ, щорічних зборів професорів НАУ.

Підвищення дієвості **наглядової ради НАУ**.

5.4. Започаткувати створення автоматизованої системи управління типу **«Розумний університет»**, почавши запровадження повноцінної системи електронного документообігу.

5.5. Вдосконалення освітнього процесу, новий підхід до управління якістю:

- акцент на володіння **іноземними мовами**, ймовірність утворення в структурі НАУ інституту іноземних мов;

- посилення науково-теоретичної підготовки студентів, починаючи з I курсу;

- стимулювати та забезпечити умови для вільного та широкого доступу науково-педагогічних працівників і студентів до участі у різноманітних конкурсах та преміях (ВР, президента, кабміну, НАНУ тощо);

- якісне вдосконалення організації освітнього процесу (поширення дистанційних методів, індивідуальних графіків) та оптимізація його графіків для підвищення ефективності роботи як викладача, так і студента;

- якісно покращити та активізувати реалізацію проекту **«Подвійний (спільний) диплом»**;

- забезпечення відкритості оцінювання знань студентів шляхом створення **електронних журналів успішності**.

5.6. Здійснювати моніторинг та оперативно реагувати на зміну попиту на ринку освітніх послуг через відкриття нових спеціальностей та освітніх програм. Якісно поліпшити «профорієнтаційну» роботу.

5.7. Створити умови для тіснішої та змістовнішої інтеграції відокремлених структурних підрозділів до освітньо-наукового комплексу НАУ.

5.8. Кардинально покращити міжнародну діяльність НАУ, підвищити його авторитет на світових ринках освітніх послуг.

5.9. Вдосконалення економічної політики НАУ:

- якісне **поліпшення маркетингової діяльності** для посилення позицій НАУ на вітчизняному ринку освітніх послуг та повноцінного виходу на міжнародний ринок;

- встановлення виваженого конкурентного рівня оплати навчання за контрактом;

- суттєве збільшення надходжень від неосновних видів діяльності;

- припинення практики хаотичних ремонтів, недоцільних реконструкцій тощо; капітальні затрати – лише для безпосередніх потреб освітнього процесу;

- розробка та впровадження енергоефективної та енергоощадної стратегії для суттєвої економії комунальних витрат;

- використання спецфонду бюджету НАУ насамперед для матеріального стимулювання працівників (доплати, надбавки, премії) та для модернізації навчальної бази.

***Колеги! Це нам під силу! Розраховую на Вашу підтримку.  
Я Вас не підведу!***

***Іван Дудник***