

Великодного Дмитра Володимировича

на заміщення посади завідувача кафедри комп'ютерних наук

1. Базові принципи

Місія колективу викладачів, науковців та учбово-допоміжного персоналу

- 1) Якісне навчання майбутніх висококваліфікованих фахівців у галузі ІТ.
- 2) Усвідомлення своєї соціальної відповідальності та розуміння важливості своєї роботи.
- 3) Підтримка та розвиток матеріально-технічного забезпечення, створення комфортних умов для роботи та навчання.
- 4) Розвиток наукового та творчого потенціалу викладачів, студентів та аспірантів.
- 5) Повага співробітників до своєї роботи, розуміння значущості кожного викладача та його відповідальності перед колективом.

Колектив – пріоритет та гарантія результату

- 1) У злагодженому колективі загальний результат перевищує суму можливих результатів кожного.
- 2) У кожного є сильні та слабкі сторони, необхідно досягти поєднання у команді сильних якостей та нівелювання слабких.
- 3) Ефективні комунікації між співробітниками колективу: раціональний формат зустрічей, регулярність, спеціалізація, конструктивний підхід до вирішення задач.

Розвиток особистості та підвищення кваліфікації

- 1) Сертифікація викладачів як гарант актуальності їх знань та навичок.
- 2) Ефективний обмін досвідом. Передача досвіду від старшого покоління молодим викладачам.
- 3) Зміцнення внутрішніх комунікацій в колективі, максимальне розповсюдження кращого досвіду між колегами.

Ефективний колектив лідерів

- 1) Колегіальність у прийнятті стратегічних рішень.
- 2) Делегування повноважень лідерам за напрямом роботи та усвідомлення ними їх відповідальності.
- 3) Лідер – гарант гармонії та довіри всередині колективу.
- 4) Лідер – зовнішній комунікатор: захист інтересів і донесення об'єктивної інформації.

Стратегії та принципи управління

- 1) Сталий пошук нового та оптимізація наявного кадрового ресурсу.
- 2) Забезпечення справедливості в оцінках, заохоченнях та стягненнях.
- 3) Налагоджена схема навчальних процесів. Розуміння колективом графіків та дедлайнів, контроль за їх дотриманням, робота повинна виконуватись неперервним потоком, без простоїв та перевантажень.
- 4) Впевненість у дружній підтримці колег як у діловому, так і особистому вирішенні проблем та задач.

Наші внутрішні слабкості

- 1) Недостатній людський ресурс внаслідок стрімких кадрових втрат.
- 2) Незадовільний морально-вольовий стан членів колективу викладачів та УДП.
- 3) Сприйняття роботи на кафедрі як додаткового (хоч і не великого, але стабільного) підробітку на додачу до основної роботи з відповідним відношенням до поставлених задач.
- 4) Неможливість сконцентрувати увагу на невеликому спектрі важливих задач, перевантаженість виконанням рутинних та малоефективних задач.
- 5) Невисока якість та сучасність наших освітніх та наукових пропозицій.

Зовнішні ризики-загрози

- 1) Тяжкі часи для освіти після COVID-19 та під час війни: демографія.
- 2) Стан національної економіки, рівень ВВП та розмір державного бюджету.
- 3) Збільшення формалістського та адміністративного тиску на всіх рівнях.

Наші сильні сторони

- 1) Акредитовані ОП та можливість набирати студентів.
- 2) Технічно та матеріально обладнані комп'ютерні класи.
- 3) Багато хто з викладачів працюючи в ІТ компаніях та проходячи стажування за кордоном мають сучасний рівень знань та відповідну корпоративну культуру колективної роботи.
- 4) Тісні зв'язки з роботодавцями як мінімум 3-х ІТ фірм (Netcracker – Великодний Д.В., Кузіков Б.О.; Porte One – Власенко О.В.; SoftServe – Шутилева О.В.).

Наші можливості як пріоритетної для держави спеціальності

- 1) Ми топова та пріоритетна спеціальність.
- 2) Нас обирають абітурієнти і ми потрібні роботодавцям.
- 3) Нові грантові програми для освіти, науки, громадянського суспільства, влади та промисловості.

ОСВІТА

- 1) Залучення фахівців-практиків з ІТ до викладання лекцій, семінарів.
- 2) Розвиток хакатонів (ІТ-гуртків для студентів під керівництвом викладачів кафедри).
- 3) Залучення нових та втримання існуючих іноземних здобувачів.
- 4) Якісний візуальний та мультимедійний навчальний контент.
- 5) Комерціалізація освітніх послуг шляхом популяризації навчальних центрів.
- 6) Профорієнтаційна діяльність навчальних центрів. Школярі через навчання в центрах знайомляться з кафедрою та викладачами, свідомо вибирають нашу спеціальність та ОП.
- 7) Реалістичність структурно-логічних схем та цілісність ОП завдяки підібраності ОК, логічності їх набору.

НАУКА

- 1) Сучасне обладнання, матеріальна база.
- 2) Стале фінансування.
- 3) Якість публікацій: лише Q1-Q2.
- 4) Справжнє впровадження в навчальний процес.
- 5) Залучення здобувачів: має бути система конвеєр.

МІЖНАРОДНА РОБОТА

- 1) Мобільність здобувачів.
- 2) Мобільність викладачів.
- 3) Зростання мережі контактів.
- 4) Регулярність подання грантових заявок.

ІНФОРМАЦІЙНА РОБОТА

- 1) Сайт кафедри.
- 2) Популяризація кафедри та спеціальності в соцмережах: Instagram, Twitter, FB, YouTube.
- 3) Взаємодія з інформаційними порталами факультету та університету.
- 4) Створення фото- та відеоконтенту.
- 5) Інтерв'ю масмедіа.

РОЗВИТОК КОЛЕКТИВУ

- 1) Підвищення кваліфікації та стажування викладачів.
- 2) Ефективна підготовка аспірантів, залучення аспірантів до викладання практик.
- 3) Заохочення аспіратів залишитися на кафедрі.
- 4) Залучення, хантінг зовнішніх професорів/доцентів.
- 5) Створення сприятливих умов для утримання наявного персоналу.

ОСВІТА

- 1) Розробити план «безстресового» проходження акредитацій. Актив методично грамотних викладачів та УДП.
- 2) Плани вдосконалення та оновлення НМК.
- 3) Розробка/оновлення до сучасного та комерційно-привабливого рівня навчального контенту.
- 4) Електронні журнали, доступні батькам через сайт кафедри.
- 5) Створити робочу групу з оновлення дисциплін та методик викладання.
- 6) Кафедральний шаблон оформлення презентації.
- 7) Контроль відвідування занять студентами.
- 8) Контроль якості проведення занять викладачами.

НАУКА

- 1) Збереження надбань наукової школи проф. А.С. Довбиша.
- 2) Розбудова наукової школи доц. В.В. Москаленка.
- 3) Заохочення до розвитку науки на кафедрі серед колективу викладачів.

МІЖНАРОДНА РОБОТА

- 1) Написання заявок на Еразмус К1, К2.
- 2) Пілотна спроба віртуальної мобільності.

ІНФОРМАЦІЙНА РОБОТА

- 1) Розробити схему продукування та розміщення новин на сайт.
- 2) Розробити план виробництва медійного контенту: ролі, обов'язки тощо.
- 3) Створити кафедри пабліки в Instagram, Twitter, FB, YouTube.

РОЗВИТОК КОЛЕКТИВУ

- 1) Система стимулювання особистого розвитку викладачів.
- 2) Ефективний та справедливий розподіл обов'язків між УДП, справедливе стимулювання та заохочення.
- 3) Практика звітування про наукові та навчальні досягнення викладачів. Семінари. Відкриті лекції.

ІКТ-середовище

- 1) Створення внутрішнього хмарного офісного простору та встановлення правил використання.
- 2) Банк прикладів кращих методичних наробок викладачів.
- 3) Зрозуміло оформлені та розміщені у загальному доступі на сайті шаблони оформлення звітів з практики та дипломних робіт студентів.
- 4) Впровадження Task & time management soft-у на кафедрі.

Комунікації-взаємодопомога (семінари, зустрічі в т. ч.)

- 1) Щотижневі засідання кафедри у вузькому та розгорнутому складі (бажано в офлайн форматі).
- 2) Дисципліна при відвідуванні засідань кафедри. Відсутність на засіданнях кафедри лише з поважних причин.
- 3) Створення груп викладачів об'єднаних за напрямом діяльності зі своїм лідером.
- 4) Мета засідань – підбиття підсумків попередньої роботи, обговорення та постановка задач на мабутнє.
- 5) Ефективний контроль виконання доручень (з нагадуванням та звітуванням).
- 6) Система накопичення та збереження результатів, передача досвіду.
- 7) Взаємодопомога, «пожежні команди», перерозподіл ресурсу.

Розрахунки ресурсів та часу

- 1) Рівномірний та справедливий розподіл навантаження.
- 2) Розподіл кафедральних задач пропорційно навчальному навантаженню. Більше ставка – більше роботи на кафедрі.
- 3) Окрім навчального навантаження є кафедральна робота. Принцип: або більше людей працює на кафедрі лише на ставку, або ж працюють більш ефективно отримуючи більше ніж 1,0 ставки.
- 4) Контроль дедлайнів.

Коригування планів та гнучкість, пріоритетність

- 1) Регулярний перегляд планів.
- 2) Використання принципу Парето: спочатку робимо те, що забере мінімум ресурсу та дасть максимум результату.

- 1) Акредитації двох магістерських ОП восени 2023 р.
- 2) Акредитація бакалаврської ОП весною 2024 р.
- 3) Гаранти та члени проектних груп до цього моменту фактично не працювали над акредитаційними справами.
- 4) Колектив кафедри на 80% є, по своїй суті, набором окремих викладачів, що не бачать спільної мети та не занадто переймаються загальними проблемами кафедри, обмежуючись виконанням лише мінімально необхідного переліку кафедральних задач.
- 5) Відсутність досвідчених методистів, що мають досвід проходження акредитації.
- 6) Всі знання, матеріали попередніх справ та наробки на майбутнє зосереджені в руках однієї особи доц. Шелехова І.В., який, скоріше за все, не буде налаштований на конструктивну співпрацю.

Претендент



«15» Травня 2023 р.