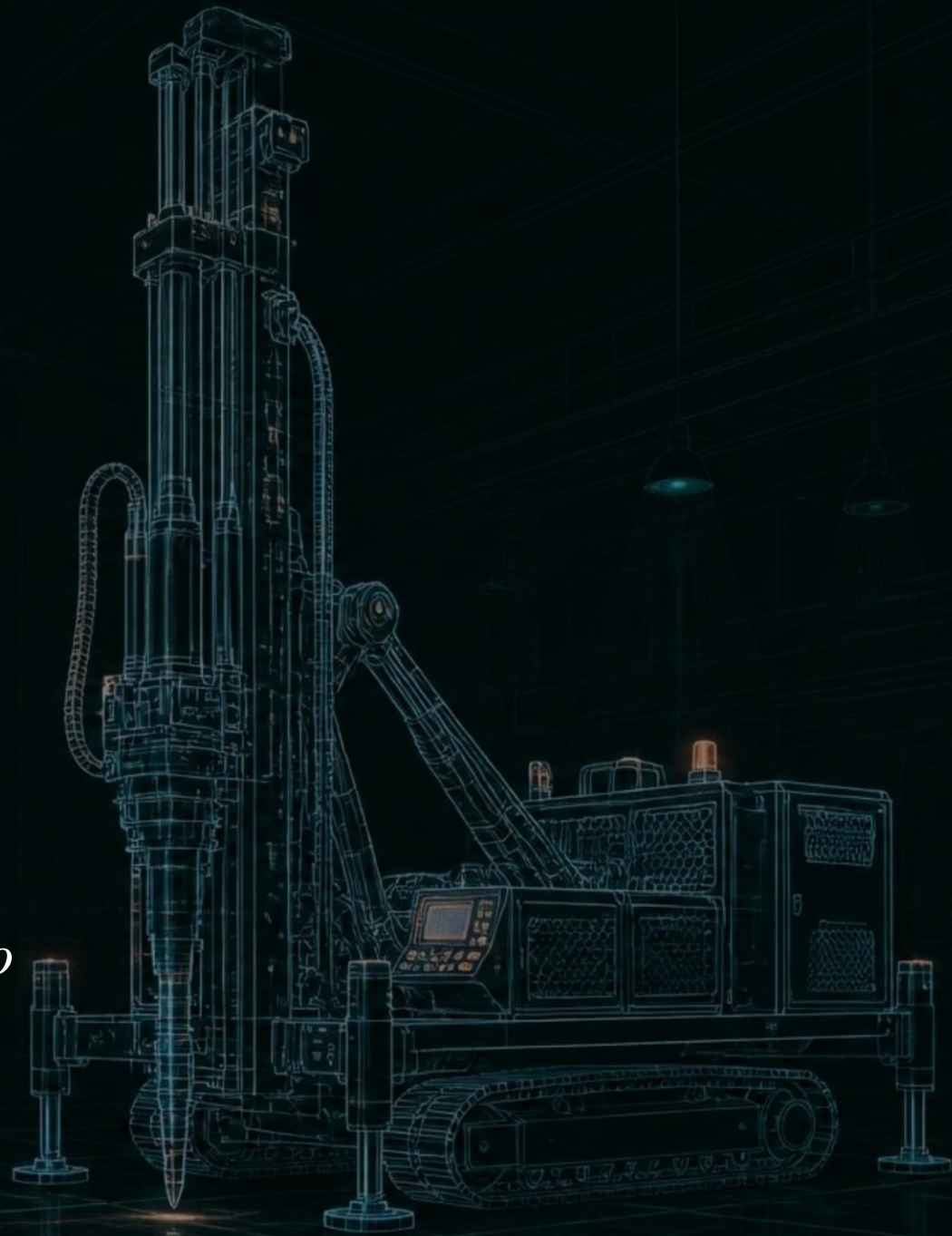


Програма розвитку ВСП «Гірничий фаховий коледж Криворізького національного університету» на 2026–2031 роки

Якість освіти · відповідальне управління · технологічне оновлення

Ірина ПИТАЛЕВА · авторка стратегічного плану

«Вітаю вас, шановні колеги, члени комісії, керівництво університету та рідний колектив! Для мене велика честь представити Програму розвитку нашого коледжу на 2026–2031 роки. Конкурс на посаду директора – це вибір майбутнього закладу в непростий час. Як випускниця коледжу, я знаю його зсередини, а мій досвід в управлінні та фінансах є інструментом, який допоможе вивести заклад із кризи. Я йду на цю посаду з особистою управлінською відповідальністю та чітким планом дій.»





АВТОРКА ТА УПРАВЛІНСЬКА ПОЗИЦІЯ

Особиста відповідальність за майбутнє коледжу

Ірина ПИТАЛЕВА

Авторка стратегічного плану. Зв'язок випускниці з коледжем у матеріалах виступу є основою особистої залученості до його майбутнього.

Захищати інтереси колективу та студентів

Пропоную будувати управління на відкритому обговоренні рішень, визначеній відповідальності та перевірці результатів. Потреби здобувачів освіти й умови праці колективу мають враховуватися під час визначення пріоритетів.

«Сьогодні перед закладом стоять нові виклики: якість освіти, конкурентоспроможність випускників, залучення абітурієнтів, розвиток матеріально-технічної бази та співпраця з роботодавцями. Моє бачення – перетворити коледж на сучасний освітній центр із прозорим управлінням, де кожен викладач відчуває захищеність, а кожен студент отримує актуальні навички.»

Почати з аудиту фінансів та інфраструктури

Матеріали виступу описують дефіцит фінансування, зношену інфраструктуру та застарілі лабораторії. Ці сигнали слід перевірити документально й перетворити на обґрунтований план дій.

Предмет перевірки	Що встановити	Очікуваний результат
Фінанси	Підтверджені потреби, зобов'язання та доступні джерела фінансування.	Пріоритети витрат на основі документів.
Інфраструктура	Стан приміщень, лабораторій, опалення та резервного живлення.	Реєстр ризиків і черговість відновлення.
Освітній облік	Причини подвійного ведення журналів і вимоги до зберігання даних.	Пропозиції щодо усунення дублювання.

Висновки аудиту мають відокремлювати підтверджені факти від припущень; неперевірені твердження не є підставою для звинувачень.

«Першим кроком на посаді стане чесний фінансово-господарський аудит. Нам потрібно документально зафіксувати підтверджені потреби, стан приміщень і критичні точки інфраструктури. Усі висновки базуватимуться виключно на фактах і документах. Одразу подамо заявку на підключення електронного журналу, щоб уникнути зайвого часу перебування у неопалюваних приміщеннях.»

Стратегічні виклики визначають пріоритети

Пріоритети програми мають відповідати змінам у галузі, потребам вступників і новим вимогам до результатів навчання.

ТЕХНОЛОГІЧНИЙ РОЗРИВ

Оновлювати зміст і практику

Модернізація гірничого обладнання потребує перегляду освітніх програм і практичних завдань.

Пропонується зіставляти компетентності випускника з актуальними виробничими процесами.

ДЕМОГРАФІЧНІ КОЛИВАННЯ

Стабілізувати контингент

Потреба в стійкому наборі вимагає зрозумілої освітньої пропозиції та підтримки студентів.

Пропонується аналізувати потреби вступників і причини переривання навчання.

НОВА ЛОГІКА НАВЧАННЯ

Навчати приймати рішення

Відтворення знань має доповнюватися аналізом виробничих ситуацій.

Пропонується оцінювати обґрунтування дій, безпеку та здатність застосовувати знання.

«Наші пріоритети диктують виклики часу. По-перше, технологічний розрив вимагає зіставляти компетентності випускників із реальними процесами на сучасних підприємствах. По-друге, демографічна ситуація вимагає прозорі освітньої пропозиції. По-третє, треба змінювати логіку навчання: замість простування знань — навчати студентів аналізувати виробничі ситуації, обґрунтовувати рішення та дотримуватися вимог безпеки.»

МІСІЯ КОЛЕДЖУ

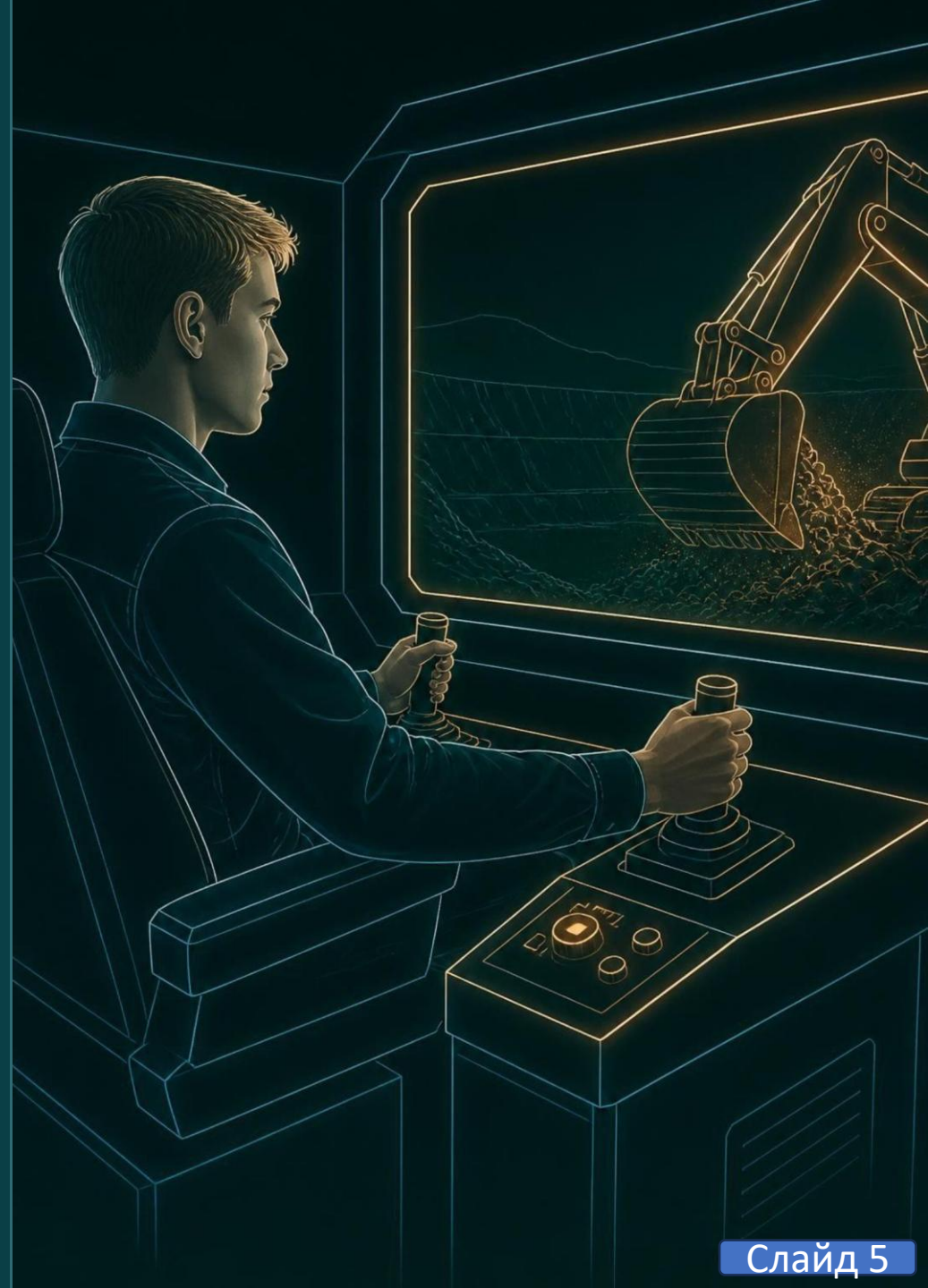
Місія: підготувати фахівців до технологічних змін

Нова генерація фахівців гірничого профілю

Hard та Soft Skills, інноваційне мислення і професійна мобільність мають формуватися разом із фаховими знаннями та практичним досвідом.

Самостійно розв'язувати виробничі завдання

Навчання має розвивати розуміння технологій, аналіз ситуацій, відповідальний вибір дій, пояснення рішень, командну взаємодію та врахування вимог безпеки. Професійна мобільність означає готовність навчатися й адаптуватися, а не гарантію працевлаштування.



*«Місія коледжу – підготувати нову
генерацію фахівців, здатних працювати в
умовах автоматизації гірничої галузі.
Необхідно поєднати фахові Hard Skills із
розвитком Soft Skills, інноваційного мислення
та командної взаємодії, формуючи
професійно мобільного фахівця.»*

Цільова модель коледжу у 2031 році

Інноваційний заклад, якому довіряють стейкхолдери

Академічна доброчесність, партнерство і студентоцентризм мають визначати щоденні рішення, а не залишатися деклараціями.

ОСВІТНІЙ РЕЗУЛЬТАТ

Якість освіти

Актуальні програми, зрозумілі критерії оцінювання та підтверджені результати навчання.

Зворотний зв'язок студентів і роботодавців впливає на перегляд змісту підготовки.

УМОВИ НАВЧАННЯ

Безпечне середовище

Ризики виявляються, пріоритети їх усунення визначаються, відповідальні за виконання відомі.

Стан інфраструктури підтримує безперервність освітнього процесу.

СПРОМОЖНІСТЬ КОЛЕКТИВУ

Професійний розвиток

Викладачі оновлюють фахові та педагогічні компетентності й обмінюються практиками.

Розвиток працівників підтримує оновлення програм і якість викладання.

Три результати взаємопов'язані: освітні зміни потребують належних умов і підготовленого колективу.

*«У 2031 році коледж має стати
інноваційним закладом із підтвердженою
якістю освіти, безпечними умовами праці
та навчанням, де академічна доброчесність
і студентоцентризм працюють щоденно.*

*Ці три результати нерозривно пов'язані
між собою.»*

Якість освіти потребує визначеної відповідальності

Внутрішня система забезпечення якості освіти є основою конкурентоспроможності коледжу. Пропонується узгодити політику якості, внутрішні процедури, перегляд програм і зворотний зв'язок в одному управлінському контурі.

Політика якості

Визначити спільні вимоги та очікувані результати для освітнього процесу.

Внутрішні процедури

Закріпити виконавців, порядок дій і документи, які підтверджують виконання.

Перегляд програм

Оновлювати ОПП на підставі результатів навчання та потреб галузі.

Зворотний зв'язок

Повідомляти, які пропозиції враховано і як перевірятиметься ефект змін.

Кожне рішення має відповідального, строк виконання та спосіб перевірки.

*«Якість освіти вимагає чіткого
управлінського контуру. Потрібно об'єднати
політику якості, внутрішні процедури,
оновлення програм та зворотний зв'язок у
єдину систему. Кожне прийняте рішення
матиме закріпленого виконавця, строк
реалізації та спосіб перевірки ефекту.»*

П'ять рівнів управління якістю

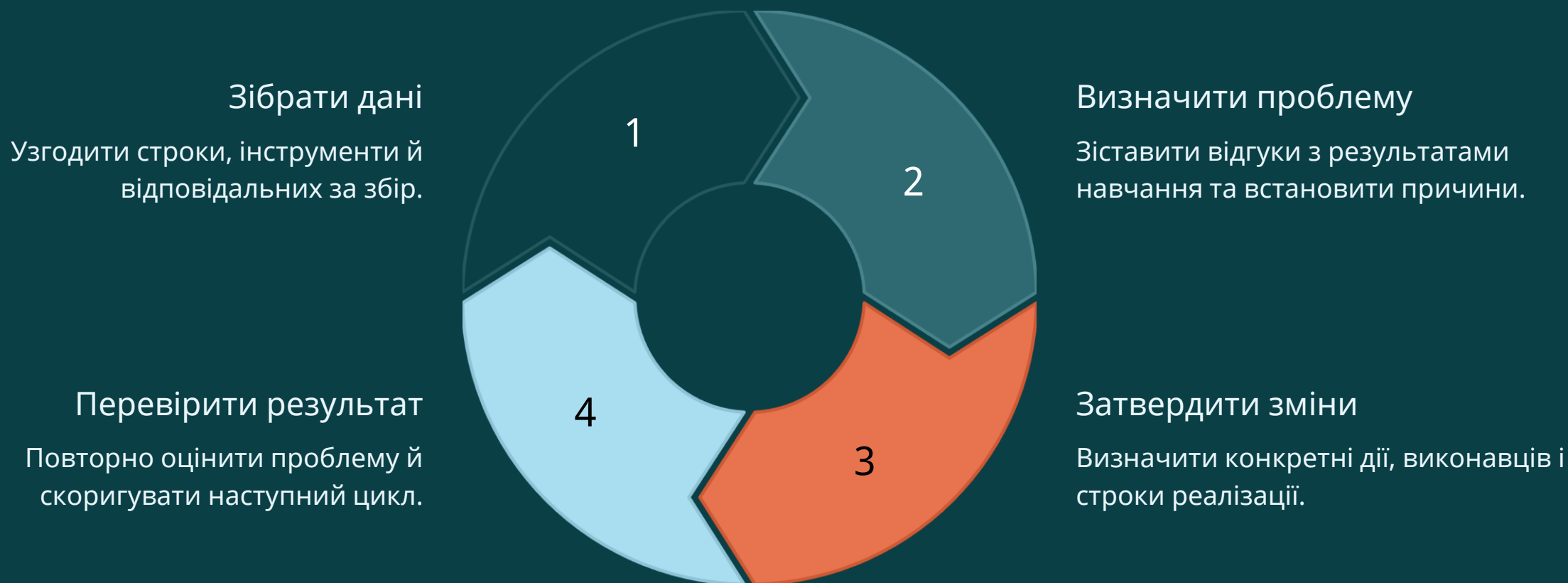


Рішення передаються виконавцям; результати й пропозиції повертаються уповноваженим затверджувати зміни. Студентський голос – частина цього контуру.

«Організація управління якістю будується на 5 рівноправних рівнях – від Наглядової ради до студентських ініціативних груп. Рішення передаються виконавцям, а результати й пропозиції повертаються колегіальним органам. Голос студентів є повноцінною частиною цього контуру.»

Моніторинг перетворює відгуки на рішення

Щорічний план-календар має поєднати анкетування студентів і роботодавців, аналіз діагностичних контрольних робіт та оцінювання якості викладання.



Рекомендований цикл; учасникам опитувань повідомляти результати доступно, із захистом персональних даних.

*«Моніторинг має працювати за чітким циклом:
збір даних через анкетування студентів і
роботодавців, визначення причини проблем,
затвердження конкретних змін та перевірка
результатів. Усі учасники опитувань
отримуватимуть зрозумілу звітність із
захистом персональних даних.»*

Три формати аудиту забезпечують незалежність оцінювання

Поєднуємо внутрішню перевірку із зовнішньою експертизою за предметом аудиту та потребою в незалежності.

Формат	Хто оцінює	Предмет роботи	Управлінська користь
Інсорсинг	Центр моніторингу якості.	Внутрішні перевірки процедур і виконання рішень.	Регулярне виявлення відхилень.
Аутсорсинг	Зовнішні експерти КНУ та галузових інститутів.	Зовнішня експертиза визначених питань якості.	Погляд поза внутрішніми процесами.
Косорсинг	Внутрішні фахівці спільно з незалежними аудиторами.	Комбінована оцінка професійних модулів.	Поєднання знання контексту й незалежної оцінки.

Для незалежності потрібні узгоджені критерії, врегулювання конфліктів інтересів і документовані висновки. Кожна рекомендація має переходити в план коригувальних дій із перевіркою виконання.

«Для забезпечення незалежності оцінювання поєднаємо внутрішній інсорсинг із залученням зовнішніх експертів КНУ та промисловості через аутсорсинг і косорсинг. Кожна рекомендація перетворюватиметься на план коригувальних дій.»

Підтримка колективу починається з умов праці

Збереження кадрового потенціалу

Молоді спеціалісти, робочі місця, професійне зростання та стажування.

Кадрове розвантаження

Інформаційні компетентності, менше паперового дублювання після правової перевірки; пошук донорської техніки.

Безперервність навчання

Навчальні зони в укриттях, автономні мініпростори, зони відпочинку та екстрене сповіщення.

Психологічний супровід, стресостійкість і адаптація першокурсників.



«Головний ресурс і найбільша цінність коледжу – це його люди. Я бачу цифровізацію не як самоціль, а як інструмент, який має полегшити щоденну роботу викладача. Ми переходимо до електронних журналів та хмарних банків матеріалів, щоб зменшити адміністративне й паперове навантаження. Технології повинні забирати повсякденну роботу, а не створювати нову. Паралельно ми облаштовуємо освітні зони в укриттях та забезпечуємо психологічний супровід колективу й студентів.»

Партнерство з виробництвом посилює практичну підготовку

Студент

Дуальна освіта

Коледж

Спільна експертиза ОПП та стажування викладачів

Підприємство

Навчально-виробничі підрозділи

Тристоронні договори «Студент – Коледж – Підприємство»

Напрями співпраці, а не вже укладені угоди.

«Посилення практичної підготовки через тристоронні договори з підприємствами. Одночасно коледж зароблятиме самотійно через розгортання короткострокових курсів для дорослих та оптимізацію витрат. Після закінчення війни виникне величезна потреба в перекваліфікації ветеранів та цивільних, і наш коледж буде повністю готовий надати такі освітні послуги.»

Трикутник «Коледж – Бізнес – Громада»

(Публічно-приватне партнерство)

Міжнародні фонди (особливо ПРООН)

надають перевагу комплексним проектам, які вирішують проблеми всього регіону.

Спільні заявки на гранти:

Коледж виступає освітнім партнером для гірничих підприємств, які подаються на еко-модернізацію (наприклад, за програмою [develoPPP від GIZ](#)). Бізнес отримує кошти на обладнання, а коледж – на розробку навчальних програм для цього обладнання.

Справедлива трансформація (Just Transition):

Співпраця з Криворізькою міською радою у межах європейських фондів. Коледж може стати хабом для перекваліфікації працівників шахт чи кар'єрів, які закриваються або модернізуються, навчаючи їх «зеленим» навичкам (наприклад, обслуговуванню еко-транспортів чи ВДЕ).

Інтеграція в реальний сектор економіки (Для бізнесу)

• **Дуальна освіта «під ключ»:** Створення спільних із бізнесом програм, де 30% часу студент вивчає теорію в коледжі, а 70% – опановує нові екологічні технології на підприємстві.

R&D та практичний моніторинг: Залучення викладачів та студентів старших курсів (спеціальності «Гірництво», «Геодезія», «Будівництво») до виконання прикладних завдань підприємств: від екологічного моніторингу хвостосховищ за допомогою дронів до розрахунку стійкості бортів кар'єрів.

«Ми запропонуємо бізнесу дуальну освіту "під ключ" та залучення викладачів і студентів старших курсів до вирішення практичних R&D-завдань: від екологічного моніторингу за допомогою дронів до розрахунку стійкості кар'єрів. Наше завдання - щоб випускник був одразу затребуваним фахівцем на виробництві.»

Співпраця з КНУ створює наскрізну освітню траєкторію

Коледж

Бакалаврат
Криворізького національного
університету

Єдиний освітній простір

Плануємо спільні наскрізні навчальні програми з кафедрами КНУ.

Стабільний потік абітурієнтів

Коледж має стати головним постачальником мотивованих студентів на старші курси КНУ.

Спільна інфраструктура

Плануємо залучати Міжнародний відділ і юридичну базу КНУ для грантових аплікацій.

Запропоновані напрями співпраці.

«Партнерство з КНУ – це можливість створити для студентів наскрізну освітня траєкторію. Ми будемо тримати курс на створення єдиного простору: спільні освітні програми, спільне використання науково-лабораторної бази та юридична підтримка міжнародних грантів. Коледж стане головним джерелом мотивованого студента для бакалаврату КНУ.»

Позабюджетні доходи підтримують розвиток коледжу

Навчання дорослих

Короткострокові курси та професійне навчання під замовлення підприємств.

Енергоефективність

Оптимізація комунальних витрат.

Спільні заявки

Обладнання й екологічна модернізація.

Програми «Зеленого переходу» (Green Transition): плануємо залучати еко-гранти міжнародних фондів (GIZ, ПРООН) для модернізації гірничого профілю.

Корпоративні фонди: плануємо роботу з міжнародними благодійними інституціями для підтримки освіти в Україні.

Запуск курсів після перевірки ліцензійних і фінансових умов.

«Фінансову скруту необхідно вирішувати через міжнародні проєкти в обхід обмежень державного бюджету. Ми сформуємо спільні заявки на гранти Erasmus+ та екологічні програми GIZ і ПРООН для модернізації обладнання гірничого профілю.»

Міжнародні проєкти відкривають можливості модернізації

Заклади ЄС · Erasmus+ · міжнародні стажування

Академічна мобільність і грантові проєкти.

✂ Модернізація навчальної бази (Інфраструктурні гранти)

Коледж може залучати кошти безпосередньо під свої аудиторії та лабораторії:

• **Зелені лабораторії (Green Labs):** Подача заявок на створення лабораторій з енергоменеджменту, геодезичного моніторингу екологічного стану відвалів або кібербезпеки промислових об'єктів.

• **Енергоефективність самого коледжу:** Участь у грантах від **GIZ** чи **НЕФКО** на термомодернізацію навчальних корпусів, встановлення сонячних панелей на дахах (як демонстраційного майданчика для студентів-електриків).

«Заявки на створення "Зелених лабораторій" та термомодернізацію корпусів від фондів GIZ та НЕФКО підготують коледж до євроінтеграції. Крім того, у межах програм Справедливої трансформації разом із міською радою коледж може стати регіональним хабом для підготовки фахівців "зеленої" економіки.»

Схема взаємодії коледжу з бізнес-партнерами та міжнародними фондами

ПРОМИСЛОВИЙ ВЕКТОР:

Альянс із бізнес-партнерами (Метінвест, АрселорМіттал)



Впровадження дуальної освіти на виробництві

Перенесення практики на потужності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та ГЗК «Метінвест».



Залучення інвестицій у матеріальну базу

Співфінансування ремонту інфраструктури, встановлення генераторів та промислових накопичувачів енергії.



Масштабування тристоронніх договорів

Схема «Студент – Коледж – Підприємство» гарантує випускникам перше робоче місце.



ВСП «Гірничий фаховий коледж КНУ»

Модель сталого розвитку ВСП «Гірничий фаховий коледж КНУ» базується на подоланні фінансової кризи шляхом розбудови двох ключових зовнішніх векторів: дуальної освіти з промисловими гігантами Кривбасу та залучення міжнародних грантових інвестицій.

МІЖНАРОДНИЙ ВЕКТОР:

Залучення грантових фондів (Erasmus+, GIZ, ПРООН)



Програми Erasmus+ (KA2) для технологічного оновлення

Подача спільних заявок на закупівлю комп'ютерних симуляторів та цифрового обладнання.



Еко-гранти програми «Зеленого переходу» (Green Transition)

Залучення коштів GIZ та ПРООН під підготовку фахівців з еко-грініства.



Технічна допомога від міжнародних донорів

Отримання безкоштовних робочих ноутбуків для викладачів через програми ЮНІСЕФ.

*«На цій схемі чітко видно дві опори нашої програми:
промисловий вектор Кривбасу гарантує
працевлаштування, а міжнародний вектор дає
гранти на обладнання, цифровізацію та
безкоштовну техніку для викладачів від ЮНІСЕФ.»*

«Теплі ядра» та резервне живлення як антикризові проєкти

Автономне опалення

Критичних зон

«Теплі ядра»

Критичні зони

Резервне живлення

Накопичувачі енергії та генератори

Технічний
аудит



Пріоритетні
приміщення



Кошторис



Джерела
фінансування



Безпечне
впровадження

Потужності, бюджет і строки визначати після обстеження, без вигаданих цифр.

«Для подолання інфраструктурної кризи ми пропонуємо проєкт "Теплі ядра": зонований обігрів критичних секцій будівлі та підключення генераторів і накопичувачів енергії.»

План антикризового управління: Енергонезалежність та цифровізація коледжу

Практичний алгоритм дій для забезпечення життєдіяльності коледжу в умовах кризи, що базується на локалізації обігріву, залученні донорського обладнання та цифровізації без витрачання внутрішнього бюджету.

Етап 1: Створення «Теплих ядер» та локалізація тепла



3–4 рази менше
споживання електроенергії

Використання ефективних спліт-систем, що працюють на обігрів при температурі до -25°C.

Етап 2 та 3: Енергоавтономність та цифровізація



Генератори за рахунок донорства та грантів



Бізнес Кривбасу



Міжнародні фонди (USAID, GIZ, ПРООН)



Передача обладнання



Безкоштовні ноутбуки педагогам за 30 днів



Подача акта про форс-мажор



Відомості потреб



Мінцифри і МОН

Забезпечення педагогічного колективу технікою через офіційні запити.

«Повертаючись до найгострішого питання – холодної зими – ми маємо чіткий алгоритм: локалізуємо тепло за допомогою інверторних спліт-систем у навчальному секторі та учительській, залучаємо донорські генератори й подаємо заявки для безкоштовного забезпечення викладачів робочими ноутбуками.»

Синтез: Екосистема нульового бюджету



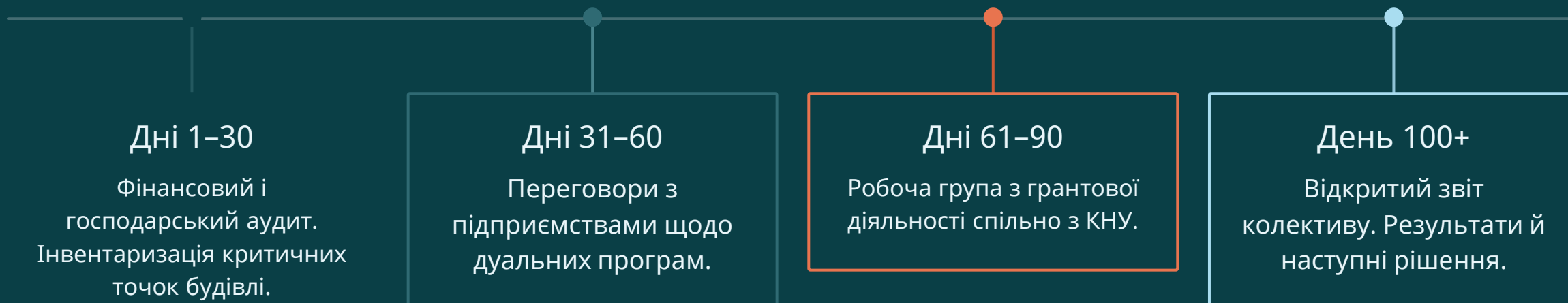
*«Це підсумковий синтез нашої філософії –
"Екосистема нульового бюджету". Виживання та
модернізація коледжу досягаються не за рахунок
неіснуючих коштів університету чи держбюджету,
а завдяки розумному залученню зовнішніх ресурсів
бізнесу та міжнародних донорів.»*

Автономність без бюджетних витрат



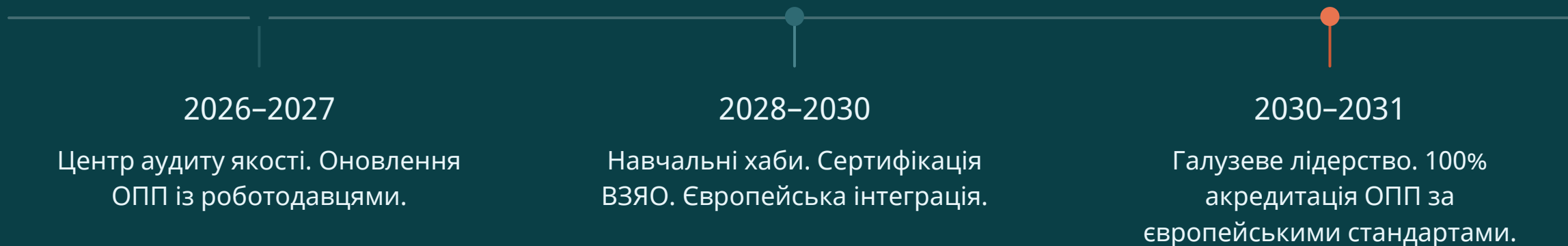
*«Я запевняю, що докладу всіх зусиль для
забезпечення коледжу автономним живленням.
Наше завдання – залучати позабюджетні ресурси
через механізми енергетичного донорства та
гранти, повністю уникнувши витрат бюджетних
коштів КНУ.»*

Перші 100 днів мають дати перевірені рішення



*«Мій план на перші 100 днів чітко розпланований:
перший місяць – аудит майна та фінансів, другий
– підписання дуальних угод із комбінатами,
третій – запуск грантових аплікацій із КНУ, і на
100-й день – відкритий звіт перед колективом про
перші результати.»*

Дорожня карта розвитку на 2026–2031 роки



Етапи та результати є цілями стратегії.

«Дорожня карта на 5 років передбачає послідовний перехід: від створення Внутрішньої системи забезпечення якості освіти та оновлення програм на першому етапі – до запуску навчальних хабів та максимально можливої акредитації наших освітніх програм за європейськими стандартами у 2031 році.»

Підтримати програму та узгодити спільні дії

Якість освіти · партнерство · безпека · професійний розвиток

≥85%

Працевлаштування випускників за фахом, вступ до ВНЗ

+15%

Щорічне зростання тристоронніх договорів

100%

Дисциплін із курсами MOODLE та матеріалами iCloud

>90% ПОЗИТИВНИХ ВІДГУКІВ

Студентів і роботодавців

100% педагогів

Стажування на підприємствах або в університетах

Цільові KPI, без порівняння з невідомою поточною базою.

Погодити аудит, відповідальних і порядок відкритої звітності

Запрошую колектив і керівництво КНУ до діалогу про реалізацію програми.

«Виконання програми оцінюватиметься за чіткими показниками: понад 85% працевлаштування випускників, 100% охоплення курсів електронними матеріалами та 100% стажування викладачів. Запрошую колектив та керівництво КНУ до спільної роботи.»

ПІДСУМОК

Підсумок

Сталий розвиток через антикризовий менеджмент, партнерство з бізнесом і міжнародні ресурси.

Антикризовий план

Комерціалізація послуг та участь у європейських грантах Erasmus+, GIZ.

Дуальна освіта

Переговори з Метінвест та іншими промисловим. Сучасні Hard Skills студентів.

Якість і кадрове розвантаження

ВЗЯО; зменшення паперового дублювання після правової перевірки.

Захист колективу

«Теплі ядра», пошук ноутбуків для викладачів і збереження робочих місць.

Напрями програми, що потребують опрацювання та реалізації.

«Підсумовуючи: ми забезпечимо сталий розвиток через антикризовий менеджмент, дуальну освіту з гігантами Кривбасу, цифровізацію без паперової рутини та надійний захист кожного працівника.»

Програма розвитку ВСП «Гірничий фаховий коледж Криворізького національного університету» на 2026–2031 роки

Якість освіти · відповідальне управління · технологічне оновлення

Ірина ПИТАЛЕВА · авторка стратегічного плану

Дякую за увагу

«Керувати закладом у часи викликів – це насамперед відповідальність перед колективом, студентами та університетом. Я пропоную прагматичне управління, залучення позабюджетного фінансування, підтримку викладачів і послідовний рух до енергетичної й фінансової стійкості. Я пропоную свою кандидатуру на цю посаду не заради статусу, а для того, щоб працювати на розвиток коледжу, відстоювати інтереси викладачів і студентів, створювати кращі умови для роботи та навчання і разом із колективом зміцнювати позиції нашого закладу як сучасного та конкурентоспроможного освітнього центру. Прошу вас підтримати мою кандидатуру та Програму розвитку коледжу. Дякую за увагу і довіру!»

