

Вибори декана хімічного факультету. Грудень 2019 р.

Програма розвитку хімічного факультету

Київського національного університету імені Тараса Шевченка претендента на заміщення посади декана факультету доктора хімічних наук, професора кафедри органічної хімії хімічного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Войтенко Зої Всеволодівни

Зміст

1. Про себе. 2. Чому я йду на цей крок. 3. Метод представлення основних засад програми розвитку. 4. Основні положення. 5. З чого я почну. 6. Звернення до професорів, доцентів, асистентів, наукових співробітників, учбово-допоміжного персоналу, інженерів, лаборантів, робітників, працівників деканату. 7. Звернення до студентів і аспірантів. 8. Звернення до керівництва університету. 9. Звернення до бувших деканів хімічного факультету. 10. Подяка усім тим, хто мене спонукав на звернення, тим, хто підтримував мене та буде й надалі мене підтримувати.

1. Про себе та мої наміри.

Я, Войтенко Зоя Всеволодівна, впевнена, що зможу достойно виконувати обов'язки декана хімічного факультету, бо маю досвід в організації різноманітних видів роботи та маю на це докази. Зупинятимуся лише на деяких з них.

1.1. Короткі відомості з моєї академічної біографії (CV).

Народилася в Києві.

1.1.1. Навчальна робота. Вчилася в нашому університеті. Дві дисертації також захистила в нашому університеті. Пройшла шлях від асистента до професора, читала лекції як для всього курсу, так і для окремих навчальних груп студентів, магістрів і аспірантів. В тому числі запрошувалася для читання лекцій в рамках програми ERASMUS+ в університет міста Ле Ман (Франція). Завжди цікавилася особливостями навчання в усіх університетах, де була у відрядженні (як в Україні, так і за кордоном: Франція – 5 університетів, а також Бельгія, Польща, Туреччина, Алжир). Під моїм керівництвом захищено 11 аспірантів. Кожного року керувала студентськими науковими роботами, бакалаврськими та магістерськими дипломами. Була запрошена читати лекцій аспірантам Інституту органічної хімії НАНУ. Складала програми усіх курсів, що веду. Наукові здобутки кафедри та видатних українських вчених впроваджую у лекційні курси.

1.1.2. Наукова робота. Я неодноразово подавала наукові проекти на конкурси. Виграла конкурси проектів «Дніпро», та в складі наукових команд – двічі з тем Фонду фундаментальних досліджень. Зараз я є керівником наукової бюджетної теми 19БФ037-06. Була заступником декана хімічного факультету з наукової роботи, а також заступником декана з наукової роботи та міжнародного співробітництва. Маю більше 120 наукових статей, з них більше **110 цитуються в SCOPUS та web of science**. За 2019 рік маю 6 наукових статей, що цитуються у SCOPUS та **2 наукові статті в web of science (що не входять і не дублюють SCOPUS)**. В науковій роботі завжди старалася «не стояти на місці». Продовжуючи традиції кафедри з розвитку хімії ізоіндолу, цікавлюся питаннями реакційної здатності та селективності, асиметричного каталізу, біологічною активністю, зеленою хімією, альтернативною енергетикою,...- усіма науковими напрямками, де би органічна хімія та суміжні науки сприяли би розвитку інших наукових напрямків. Постійно беру участь в оцінюванні рівня наукової роботи студентів, аспірантів, наукових груп, окремих наукових

досліджень, тощо. Мене запрошують виступати рецензентом статей, а також дисертацій (як в Україні, так і за кордоном).

1.1.3. Міжнародна діяльність. Пройшла ряд наукових стажувань (див. наукову біографію CV), в тому числі постдок у Південному Університеті Парижу (Орсей), стажування у Варшаві та в Університеті м. Тулуза (за міжнародною програмою ERASMUS+).

Складала документи на конкурс зі створення **Першого Франко-українського Міжнародного науково-дослідницького об'єднання (МНДО) з молекулярної хімії (французькою мовою GDRI)**, була координатором з боку України цієї лабораторії протягом усіх років її існування. Разом з координаторами від Франції (спочатку професором Жан-Жаком Боне, потім з професором Ремі Шовеном) складала звіти, плани роботи і т.д. В тому числі за сприяння керівництва обох університетів-партнерів та Посольства Франції в Україні, ми першими створили спільну аспірантуру, де при одному захисті (в Україні!) аспіранти отримували два дипломи к.х.н. (український диплом) та доктора (французький диплом), а також спільну магістратуру. В роботі ми об'єднували роботу багатьох вчених з Тулузи, Києва, Харкова, Донецька; в основному з двох університетів партнерів, та не тільки. Це були вчені з Інституту органічної хімії НАНУ та Інституту монокристалів (Харків). **З хімічного факультету в співробітництво Київ-Тулуза було охоплено усі кафедри факультету.**

Разом з відділом міжнародного співробітництва університету та Посольством Франції в Україні складала багато договорів різного рівня, в тому числі за останні роки: **п'ятисторонню угоду про співробітництво** (КНУ імені Тараса Шевченка, Університет Поля Сабатьє, Мерія м. Тулуза, КМДА та Посольство Франції в Україні, підписана Ректором КНУ Л.В. Губерським у червні 2017 р. під час **9-ої Міжнародної наукової конференції «Київ-Тулуза».**) та два успішних договори ERASMUS+ з Університетом Поля Сабатьє у Тулузі та Університетом м. ЛеМан.

Відповідаю за міжнародне співробітництво з Університетами Тулузи, Анже та Ле Ману, де ми успішно використовуємо досвід співробітництва з Тулузою.

Слід враховувати, що кількість спільних магістрів та аспірантів, а також інші показники міжнародної діяльності прямим чином входять у підрахунок міжнародних рейтингів університетів.

1.1.4. Інші організаційні здобутки, що корисні хімічному факультету, університету та Україні загалом. Я є головним редактором англomовного міжнародного наукового журналу з хімії **«FUJC» (Франко-український журнал з хімії)**. Журнал створено за моєю ініціативою, при підтримці цієї ідеї керівництвом нашого університету та колегами з Університету Поля Сабатьє. За короткий час свого існування журнал вже цитують в СА та web of science.

Мінімум раз на два роки працюю в організаційних комітетах міжнародних конференцій, найбільш відомою з яких є конференція «Київ-Тулуза». Таких конференцій вже організовано 10, по чергово у Києві та Тулузі, раз на два роки.

<http://kyivtoulouse.univ.kiev.ua/group/?page=voitenko>

<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=6603024644>

<http://dsr.univ.kiev.ua/pub/autors/30272/>

<https://orcid.org/0000-0002-2408-6991>

<http://www.researcherid.com/rid/I-2328-2018>

<http://dsr.univ.kiev.ua/pub/autors/30272/>

1.1.5. Маю нагороди від нашого університету, від нашої країни, від Уряду Франції. Обрана академіком Академії наук Тулузи.

2. Чому я йду на цей крок: змінити факультет на краще.

2.1. Чому саме я: маю достатній досвід і бажання, маю багато ідей, в реалізації яких буду брати безпосередню участь.

3.Метод представлення основних засад програми розвитку.

Хочу представити свою Програму розвитку факультету у вигляді **наукової статті** для початку дискусії та щоб ще раз підкреслити важливість наукового підходу для вирішення організаційних питань.

Частина цієї статті вже осмислена мною, готова повністю та претендує на самі високі рейтинги, а іншу частину ми повинні писати разом. Це стосується усіх, хто працює і вчиться на хімічному факультеті (надалі - **народонаселення факультету**): в різні розділи цієї програми ви можете вносити питання, відповіді на які вас цікавлять. Науковий підхід до організаційних питань є актуальним. Почати треба з класифікації факультетських проблем.

3.1.Ключові слова і вирази: науковий підхід до вирішення організаційних питань, готовність до внесення змін в учбові плани (після акредитації університету), критерії оцінювання результатів роботи та демократичне висування кандидатур на всі види додаткового фінансування, премій, дозволу участі в конкурсах і т.д. Конкретизація прав та обов'язків. Базове фінансування. Методологія висунення наших пропозицій та зворотній зв'язок з МОН.

3.2.Актуальність: діалектика – це дуже хороше слово. Навіть найкращий факультет не є ідеальним. Ідеальних факультетів немає, але відсутність суспільної думки про те, що таке ідеальний факультет шкодить розвитку. Це визначення ми спробуємо сформулювати за час мого деканства. І кожного дня ми будемо додавати нові пункти в це визначення, а те, що вдалося успішно подолати залишатимемо в архівах історії. Тяжіння до ідеального не є ідеалістичним, безумним чи наївним. Це просто напрямок, наступний крок до досконалості. Ми ж не засуджуємо великих вчених за те, що вони ввели поняття «наближення». Дуже багато світових законів та математичних рівнянь вирішено в якомусь наближенні. Визначення основних ознак «Ідеального факультету» є актуальним.

3.3.Новизна моїх дій як майбутнього декана заключатиме в собі сприйняття **народонаселення факультету** як окремих особистостей, яких я не просто вислухаю, а й почую. Я не буду спрощувати проблеми. Ми будемо розглядати їх детально. Методи їх вирішення включатимуть в собі логіку, справедливість, спонукання до конкретних дій, мотивацію. Одним з критеріїв правильного рішення буде, звісно, і внесок кожної людини в нашу перемогу в подоланні перешкод на шляху розвитку факультету (а значить і університету).

3.4.Практичне значення мого погляду на розвиток факультету буде виражено у десятках і сотнях конкретних справ на користь факультету та університету, які ми зробимо разом і за які будемо мати гордість. І не тільки ми, а й подальші покоління.

4.Основні положення програми та порядок створення і впровадження рішень.

4.1. Моя програма розвитку факультету – це постійне покращення умов праці на навчання на хімічному факультеті; це підтримка тих, хто старається для факультету, для підвищення рейтингів різних рівнів (від своїх особистих, до університетських); це лідерська позиція Координатора; це справедливий і демократичний підхід до вирішення усіх проблем; це глибокий аналіз факторів,

що сприяють прогресу та тих, що заважають факультету розвиватися; це відкрите та постійне обговорення усіх проблем факультету в великих аудиторіях, при залученні усіх бажаючих.

4.2. Важливість вірної класифікації в усіх сферах організаційної діяльності (в тому числі класифікація існуючих проблем та рівня досягнень в кожній сфері діяльності факультету). Маю багато прикладів на цю тему, де невірна, несправедлива, необдумана, формальна класифікація призводить або ще призведе до тотальних наслідків.

4.3. Найболючіші питання факультету складаються з **суб'єтивних та об'єктивних** складових різного характеру: відсутність порівняння та обговорення критеріїв розподілу матеріальних винагород та моральних стимулів (що існують вже, або заплановані), нерівні можливості в межах кожної з категорій працівників, невизначеність в питаннях дозволеного віку для керівників факультету, завідувачів кафедр, викладачів та наукових співробітників, усіх інших працівників факультету, хто має право на повну ставку, а також **відсутність базового фінансування від МОН**, зимовий холод в аудиторіях та лабораторіях факультету, необхідність ремонту даху факультету, складу кафедри органічної хімії, необхідність закупівлі нових витяжних шаф, нових спектрометрів та обладнання, достатньої кількості потрібних для навчання та наукової роботи реактивів, а також металічних контейнерів або сейфів для їх збереження. Вважаю, що всі ці питання повинні відкрито обговорюватися на факультеті.

4.4. Категорії працівників факультету

4.4.1. Декан – Головний Координатор в найефективнішій науковій організації близьких та далеких планів навчання, наукової роботи, міжнародного співробітництва, господарської діяльності, який спонукає розвиток факультету (та його співпрацю з іншими факультетами на установами), є відповідальним за справедливі критерії для будь-яких дій на факультеті. Так я бачу своє майбутнє, якщо мене виберуть деканом.

Завдання декана – спонукати справедливому вирішенню усіх проблем факультету, однаково справедливо відноситися до всіх кафедр факультету, просувати факультет і університет в найкращі, бути прикладом і лідером для інших деканів хімічних факультетів України, сприяти формуванню студентів і аспірантів з рівнем знань і навичок світового рівня, не зупинятися на досягнутому, спонукати введення нових курсів і спецкурсів, що сприяють розвитку наук хімічного профілю, не допускати перекосів в розподіленні годин та аналізувати помилки при порівнянні вихідних умов та результатів.

4.4.2. Заступники деканів. На хімічному факультеті їх повинно бути 4 або 5 (див. далі).

4.4.2.1. Вибори заступників декана та затвердження положення про вибори. На мій погляд, зокрема, не має чіткого положення як саме декан повинен обирати заступників деканів, скільки їх повинно бути? Я вважаю, що їх **мінімум 4** (бо факультет дуже складний, а вірне розподілення сил, дасть дуже хороші результати). Навіть якщо не можна так називати усіх заступників декана саме таким словосполученням, ці професори, доценти чи науковці **мають право на надбавку за складність роботи.**

Це такі позиції: заступник з учбової роботи, заступник з наукової роботи, заступник з міжнародного співробітництва (може називатися відповідальним за міжнародне співробітництво) та заступник декана з контролю над матеріальними цінностями факультету та техніки безпеки.

Заступників деканів повинні висувати на засіданнях кафедр та наукових груп, або конкретні люди повинні запропонувати свою допомогу декану (самовисування). Це може бути внутрішній

конкурс, якщо таких бажаючих багато. Важливо також прислухатися до думки декана. Може навіть дати йому «два голоси» замість одного.

Заступника декана з учбової роботи повинні обирати викладачі усіх кафедр. Слід тільки обговорити коефіцієнти, на які будуть помножені голоси. Бо є більші і менші кафедри.

Голосувати за заступників декана з наукової роботи повинні насамперед науковці усіх кафедр хімічного факультету, бо саме їх доля залежить від того, як працюватиме декан і заступник декана з наукової роботи.

До речі, не зрозуміло, чому заступники деканів повинні бути звільнені в момент виборів декана. Моя пропозиція – вони можуть продовжувати працювати до виходу наказу про нових заступників деканів, або наказу про продовження їх роботи (якщо саме на них впаде вибір).

У разі вибору нової команди, пропоную обговорити таке правило: бувшому декану та заступникам декана пропонують зайняти посаду професора або доцента, в залежності від того яке наукове звання у нього є, або наукову посаду відповідного рівня, якщо заступник декана був на темі НДЧ. Зараховувати треба зразу після виборів нового декана. Звісно, потім можна оголосити конкурс, і такі працівники підпадатимуть під загальні закони, що діють для підписання контрактів.

Декан і заступники деканів не повинні перебувати на цих позиціях більше двох строків.

4.4.3. Викладачі: Професори, Доценти, Асистенти.

Вступ. Тільки пройшовши шлях від асистента до професора можна зрозуміти, скільки сил, енергії та часу вкладено для того, щоб факультет працював, студенти мали пристойну освіту і запоруку на професійне майбутнє. Начебто і студентів наших цінують, а значить ми робимо свою справу. Але не маємо можливості заспокоюватися. Пройти акредитацію та створити ще кращі програми навчання, оновлені, логічні, найсучасніші.

4.4.3.1. Майбутні програми потребують революційних змін.

Моя думка така: у складанні нових програм треба не просто передивитися, що в якій курс додати, чи прибрати, може звільнити деякі розділи програм від дублювання чи застарілих методів синтезу, аналізу, розрахунків, спектроскопії і т.д. йти від кінцевої точки навчання, а саме, що повинен знати студент та випускник кожної з п'яти кафедр на рівні бакалавра, магістра, аспіранта. При чому при вступі в магістратуру складати іспит не з хімії, а конкретного напрямку хімії. Хімія – це не одна наука, це цілий комплекс наук. Вважаю, щоб вивчити органічну хімію та усі необхідні спецкурси, слід її вивчати вже з першого курсу, базуючись на тому, що загальні закони неорганічної хімії вже вивчили у школі (у шкільній програмі неорганічним речовинам приділено набагато більше уваги). Скориставшись цим, можна зразу читати лекції двом потокам студентів. Один напрямок органічного профілю, інший неорганічного. Це не значить, що студенти одного профілю не будуть знати інші розділи хімії. Навпаки, ми будемо читати різним чином (за неоднаковою програмою) неорганічну хімію і хімію елементів для студентів потоку органічного напрямку. Так само фізичну, аналітичну, колоїдну, супрамолекулярну, теоретичну, «зелену» хімію, медичну хімію, різні види спектроскопії - слід читати на базі зовсім різних концепцій, методів та конкретних прикладів. Хімія органічного світу та хімія неорганічного світу – це різні спеціальності, а не різні спеціалізації. Те саме, наприклад, можна сказати про ботаніку та молекулярну біологію. Остання набагато ближча до органічної хімії. Дуже великим недоліком є й те, що студентам кафедри неорганічної хімії не читають «Асиметричний каталіз», а студентам кафедри органічної хімії - «Квантову органічну хімію». Багато новітніх успіхів ми не встигаємо

детально розібрати, саме тому, що знаходимося під впливом страху – відійти від старої схеми. Сучасна хімія дуже змінилася, а багато програм є близькими (на відсотків приблизно 50-80) до таких з минулого століття.

4.4.3.2. Інтерес студентів до процесу навчання. На жаль падає. Є ряд причин, в тому числі й економічних. Але є ще одна проблема (на неї ми можемо впливати). Сильні студенти першого курсу можуть нудьгувати від того, що чують все те, що вже вчили у школі. У них складається думка, що вони вже все знають. Вони поступово перестають надавати процесу навчання пріоритетного значення у своєму житті. Перестають серйозно відноситися до навчання. А нам потрібні сильні студенти для легкого подолання вступу в магістратуру.

4.4.3.3. Деякі питання, які ніхто не піднімає. Всім зрозуміло, коли доцент може стати професором. Необхідна умова - захист другої дисертації (як кажуть у Європі - габілітації). Але в який момент асистент має право стати доцентом? Від чого це залежить? На мій погляд, слід випрацювати критерії і додати це в параграф «Асистент, його права та обов'язки».

На мій погляд важливо також перейняти практику закордонних університетів. Асистенти і старші викладачі (бажано мають наукову ступінь) можуть бути двох типів: 1) ті, що займаються наукою, 2) ті, що не займаються наукою. До якої категорії себе віднести, вони самі вирішують. У другого типу викладачів навантаження з проведення семінарів і лабораторних робіт повинно бути більшим. Деталі слід обговорити, але переваги такого підходу в тому, що у деяких людей немає можливості займатися наукою, або за станом здоров'я (наприклад алергічні реакції на хімічні реактиви), або за відсутністю достатнього фінансування. Та не завжди талант навчати супроводжується синхронно талантом в наукових дослідженнях та навпаки.

До віку людини (викладача, науковця і т. д.) я не прискіплива. Головне, щоб людина продовжувала якісно виконувати свої обов'язки, не втомлювалася при повній віддачі. Якщо викладач (професор, доцент, асистент) все ще корисний факультету та працює старанно та натхненно, виконує свої обов'язки та повне навантаження - за що йому (їй) знижувати процент ставки? З іншого боку, чи хтось порівнював успіхи викладачів, що мають півтори ставки? Чи вони мають додаткове навантаження? Чи є рівномірним навантаження викладачів різних категорій на усіх кафедрах? Думаю, нам і про це треба говорити.

Ми повинні поступово прагнути до рівного розподілу викладачів по кафедрах. Мова не йде про штучні звільнення, мова йде про програмування створення нових кафедр, яких давно не вистачає: кафедра медичної та фармацевтичної хімії, кафедра координаційної хімії, кафедра практичної хімії та університетських стартапів. Новий погляд на статистику результатів, а саме оптимальна кількість викладачів, науковців, допоміжного персоналу і т.д. (легко вираховується по кількісним результатам кафедри, поділений на кількість працівників) може дати деякі підказки, яким шляхом йти. Може слід не позбавлятися людей, а шукати методи більш ефективного використання їх талантів?

Викладачі, що мають великий досвід, можуть бути корисними і в організації курсів перекваліфікації та або підвищення кваліфікації вчителів шкіл, ліцеїв, інших вузів України. За це можна або брати гроші у тих, хто хоче пройти такі курси, або зараховувати учбове навантаження викладачам.

4.4.4. Наукові співробітники та Інженери наукових тем.

Ця категорія співробітників є дуже чутливою до оцінювання їх наукових результатів. Тому за довго до звітів різного рівня треба визначити і затвердити критерії оцінювання наукової роботи. Дуже прикро, коли в один рік важливими одні параметри та цифри, а наступного року розрахунок

йде інакше. Таблиця, яка зараз виставлена в НДЧ щодо публікаційної активності викладачів і наукових співробітників, не зовсім коректна. Маю надію, що її встигнуть переробити до виступу Ректора. Такої кількості помилок я не бачила за останні роки.

Як зробити так, щоб помилок не було. Нехай кожний науковий співробітник та викладач самі вносять свої данні по кількості статей в SCOPUS, web of science (та кількість статей в українських журналах, що не цитуються у вказаних базах) в табличку, форму якої слід обговорити, затвердити у Проректора з наукової роботи. Форму таблички (пусту) розіслати через заступників деканів факультетів на кафедри та науковим керівникам тем. Це може зробити і відповідальний, якого назначає науковий керівник теми. Далі науковий керівник і відповідальний виконавець ретельно перевіряють це. Потім усі ці таблички надсилаються в НДЧ (та або в Бібліотеку університету), де відповідальна людина, що назначена Проректором зводить все в загальну таблицю, розміщує в порядку рейтингу (наприклад, як було минулого року, основним критерієм була сума статей за три роки, що цитуються в SCOPUS та web of science, без дублювання) пересилає знову на факультети, де кожний викладач і співробітник перевіряють свої результати та результати тих, хто має 5 місць вище за нього. Так слід уникати механічних та немеханічних помилок. Інакше таке оцінювання не має ніякого сенсу. Все повинно бути чітко і 100-відсотково. До речі – не можна прирівнювати тези конференції статтям.

Важливим є й переглянути критерії розподілення наукових грошей. Ми пам'ятаємо як то було важко минулого року. Треба взяти за правило: спочатку узгодити критерії розподілу, а потім їх використання.

Та найголовніша проблема – це відсутність базового фінансування науки, нестача сучасних приладів (в першу чергу дуже потрібний новий ЯМР спектрометр), витяжок, реактивів, посуду. Чи може просто дають все це не всім, може справа знову у розподілі, а значить у відсутності інформації (що куди поступає, кому це належить і як би цим скористатися).

Диво, але кафедра органічної хімії не ремонтувалася ні за попереднього декана, ні за теперішнього. В першу чергу слід відремонтувати дах факультету, склад кафедри органічної хімії у підвалі хімічного факультету, закупити нові металічні шафи для збереження реактивів і розчинників. Це дуже важливо і з точки зору техніки безпеки. Думаю, що за таку ситуацію повинен виправити комендант (заступник декана з господарських питань). Це слід зробити (подати заявки) сьогодні і зараз, не чекаючи навіть перевиборів декана.

Вадливою задачею є складання заявок на ремонти та передачу їх Проректору з розвитку університету.

Слід сказати, що цього року наукові співробітники бюджетних тем звітувалися, пройшли конкурси, та їх зарахування до кінця теми є дуже хорошою ідеєю. На жаль бувші аспіранти, що були на 0,5 ставки інженера, захистилися, мають рейтингові публікації не мають права бути переведеними ні на повну ставку, ні на підвищення до м.н.с. Ми говоримо про молодь і як її втримати, а такі прості речі зробити не можемо.

4.4.5. Інженери та лаборанти, що забезпечують проведення учбового процесу. Думаю, що цим людям найчастіше приходится червоніти перед нашими студентами і аспірантами за нашу бідність. Теза декана про самодостатність хімічного факультету була невірно трактована. В плані наукових ідей ми дійсно самодостатні, але мабуть ніхто із нас не може купити дороге обладнання, провести капітальні ремонти, позамінювати старі витяжки і т.д. Ми повинні визнати, що нам таки потрібна допомога. А ще нашим інженерам і лаборантам (як і студентам, викладачам, науковцям, бібліотекарці, робітникам) хімічного факультету просто холодно.

4.4.6. Студенти, Магістри, Аспіранти.

Ми існуємо, бо ви з нами. Ви обрали наш факультет, і ми повинні зробити все, щоб ви ніколи про це не пожаліли. Цей розділ повинен бути дуже великим, та я зупинятимусь лише на деяких аспектах наших спільних проблем.

4.4.6.1. Студенти.

Інформованість молодших студентів про їх наступні роки навчання, про різноманітні можливості формування їх долі.

Я за свободу вибору. Вважаю, що вже на **першому курсі** ви, студенти, маєте право знати, що саме ви будете вивчати на тій чи іншій кафедрі. Моя ідея - ввести курс «Вибрані розділи всіх хімічних дисциплін». Читати такі лекції будуть на протязі першого семестру. Кожен професор – одну чи дві лекції, теми - узгоджені на кафедрах, кількість лекцій для кожної кафедри однакова. Лекції повинні носити популярний, рекламний та глибокий науковий характер, одночасно. Бути доступними для розуміння тих, хто знає тільки шкільну програму. Таким чином, і студенти будуть знати більше про своє майбутнє, і кафедри будуть у рівноправному положенні що до майбутнього вибору студента. При всій повазі, зараз тільки одна кафедра з п'яти має 100- відсотковий вплив на студентів хімічного факультету у першому семестрі, а може і весь перший рік навчання.

4.4.6.2. Магістри. Конкурс в магістратуру повинен проходити на основі середнього балу за хімічні дисципліни та результату іспиту з відповідної хімічної спеціальності (програма одного з загальних курсів та спецкурсів по відповідній кафедрі). Слід організувати навчання двох типів магістрів: магістрів - дослідників (2 роки навчання, дозвіл вступу до аспірантури) та магістрів-викладачів (1 рік навчання, дозвіл роботи викладачем вишу без наукового ступеню к.х.н.). Так зробили інші університети України, і студенти мають можливість вже за 5 років навчання в університеті мати диплом магістра. Викладачам же буде додаткове навантаження і ті, що хочуть довше попрацювати зможуть залишатися. Також можна буде брати молодих науковців, які при бажанні проходили конкурс на асистентські ставки.

4.4.6.3. Інженери сучасної техніки. На хімічному факультеті слід запровадити навчання на **диплом інженера - спектроскопіста та інженера – хроматографіста**. Спеціалістів з практичної роботи на спектрометрах не вистачає в Україні. Такі дипломи інженерів існують у багатьох університетах Європи. Інженери мають свій кар'єрний ріст та дуже допомагають в наукових дослідженнях, бо практично навчені усім сучасним методикам при роботі на тому чи іншому спектрометрі (ЯМР, ІЧ, УФ та мас-спектрометрі, для початку). Підготовку таких спеціалістів та складання відповідних програм навчання треба складати зусиллями усіх кафедр.

4.4.6.4. Аспіранти.

Вступні іспити аспірантів. Вступний іспит повинен бути за програмою, що створено під конкретну майбутню професією. Не з Хімії, а з Органічної хімії, Неорганічної хімії і т.д. Інакше втрачається логіка при переході від навчання студента-магістра-аспіранта. За такою логікою кожне опитування студента ми повинні починати з таблиці множення.

Прийматися такий іспит повинен на кафедрах. Комісія повинна складатися з професорів відповідної кафедри. Складатися іспит повинен з письмової та усної частини. Коли майбутній аспірант відповідає усно на запитання професорів (викладачів), то зразу видно і його загальний рівень, і старання при підготовці до іспиту. Письмова частина потрібна для спокійної підготовки аспірантів для усної відповіді та, при необхідності, контролю якості того, що аспіранти написали (в тому числі для різного роду комісій).

У зв'язку з тим, що можливі різні види фінансування аспірантури, слід встановити класифікацію видів аспірантури та ввести ті форми, які вже реально вже існують, зробити їх офіційно визнаними. **Я пропоную таку класифікацію:**

1) Класична форма аспірантури (очна аспірантура з одним керівником)

Аспірантура зі спільним керівництвом на базі існуючих університетських угод міжнародного партнерства (в руслі сучасної ідеї інтернаціоналізації науки, з одного боку, та суттєвого внеску університетів-партнерів у фінансову підтримку експериментальної частини роботи аспіранта). Фінансування від України вдвічі менше ніж на аспіранта, що підпадає в категорію класичної аспірантури (не рахуючи реактиви, використання обладнання та інше). Підкреслити логічність розвитку цієї форми (посилання, в тому числі на засідання Великої Вченої Ради від 6.11.2017р.). За пропозиції З.В. Войтенко та підтримці цієї ідеї Ректором Університету Л.В. Губерським. Така форма міжнародної співпраці прямим пунктом входить в лист оцінювання університетів, а значить сприяє підвищенню рейтингу університету. Врахувати успіхи спільної аспірантури хімічного факультету із Францією.

2) Аспірантура зі спільним керівництвом з Інститутами НАН України. На базі вже існуючого співробітництва з науковими групами Інститутів НАНУ. Два керівники – від університету і від академії. Аспірантура на половину фінансуватиметься МОН, наполовину НАНУ.

3) Аспірантура заочна, що вже запрограмована, але для природничих факультетів мало вживана.

4) Пропонуємо ввести таку форму аспірантури – як цільова аспірантура.

Цільова аспірантура першого типу, де підприємство платитиме за аспіранта та проситиме навчити його тим чи іншим навикам, але даватиме волю науковому керівнику від університету запрограмувати тематику наукового дослідження. Фінансується Підприємством, фірмою, іншим міністерством. Цільова форма другого типу (співробітництво з виробництвом). Керівник від фірми чи підприємства та керівник від університету. Спільні розробки з акцентом на впровадження. Половина стипендії – з держзамовлення, половина з підприємства, фірми і т.д.

5) На базі співробітництва університетів (половину часу аспірант працює в КНУ, половину у своєму університеті (в Україні)). Два наукових керівники. Фінансування від МОН (але з врахуванням того, що є два університети в цьому процесі).

6) Аспірантура між двома факультетами КНУ. Два керівники з різних факультетів. Наукова робота міждисциплінарного профілю.

Прийняття класифікації різних можливих форм аспірантури сприятиме більшій кількості місць в аспірантуру, більших можливостей для всіх категорій працівників університету, а також розвитку нових форм співробітництва.

Така класифікація вже обговорювалась рік тому на засіданні Методичної комісії хімічного факультету. Мене підтримали усі крім декана. А жаль. Тому я прошу повернутися до цього питання.

4.4.6.5. Постдокторанти (ті, що проходять наукове стажування після захисту кандидатської дисертації). Такої категорії в університеті поки не існує. Треба обговорити і запровадити. Особливо цікаво це для іноземців, які за це платитимуть, або використовуватимуть гроші Європи для таких стажувань на базі хімічного факультету.

5. З чого я почну та які питання винесу на дискусію на зібраннях хімічного факультету.

5.1. Влаштуємо вибори заступників декана та поговоримо про положення про вибори, які представимо керівництву університету.

5.2. Я попрошу завідувачів кафедр дозволити прийти мені на засідання усіх кафедр та поговорити з співробітниками кафедр. В тій чи іншій формі я класифікую інформацію про те, що вони хотіли би змінити на краще. Я розкажу детально про свої ідеї, вислухаю доповнення до них та або аргументи, що можуть змінити мою точку зору з тих чи інших питань.

Я пропоную класифікую усіх пропозиції за рядом категорій: кадрові питання, питання матеріального забезпечення, питання термінових ремонтів, питання техніки безпеки, питання справедливого розподілення благ, питання наукового розвитку, питання міжнародного співробітництва, співпраця факультетів, співпраця з НАН України, співпраця з приватними організаціями та підприємствами різного рівня, координація дій з міністерствами та відомствами (з якими ми можемо співпрацювати) та інші напрямки. По мірі формування спільних точок зору будемо представляти наші конкретні пропозиції у відповідні керуючі органи факультету та університету.

5.3. Створення Ради з міжнародного співробітництва факультету. Окрім Методичної комісії факультету та Наукової ради факультету пропоную вибрати і затвердити Раду з міжнародного співробітництва факультету (саме у міжнародній сфері слід робити прорив, це може суттєво доповнити фінансування факультету від МОН.). В таку раду можна запросити усіх, хто має таке співробітництво.

Пропоную дослідити досвід інших університетів світу та взяти з цього досвіду найкраще. У Німеччині вважаю одним із сильних рішень те, що кожний декан (керівник факультету, а іноді і керівник кафедри, лабораторії має свого заступника з економічних питань, свого менеджера, що відповідає за економічний ріст. У Франції вважаю унікальною їх систему гуманного відношення до людей та логічного оцінювання результатів їх роботи, а також унікального демократичності при рішенні питань співпраці. Саме з Францією факультет має найбільше довготривалих Угод про співпрацю різного та різноманітного рівня, які все ще розвиваються. У Туреччині (наприклад, в місті Адана) мені сподобалось, що Університет (а хімічний факультет робить суттєвий внесок у цю справу) має свою марку підтвердження якості продуктових товарів. Народ має довіру до вчених, що такі-то продукти перевірено саме в університеті, університет з таких перевірених товарів має свій прибуток, що може використовувати для розвитку. У Польщі дуже багата база спектрометрів та обладнання, а також малогабаритних промислових підприємств, що належать хімічним Інститутам та Університетам. Дуже жаль, що цей досвід усіх тих, хто знає важливі прийоми в організації навчання, науки і співробітництва в інших країнах, ми не можемо використовувати у нас. Немає форуму обговорення цього на факультеті. Немає механізму приймання нових і новітніх рішень.

5.4. Конкретизація правил виборів. Вибори декана (та заступників деканів) слід проводити таємним голосуванням. В лічильній комісії повинні бути довірені представники усіх претендентів на пост декана (заступника декана). Попередні співвідношення кількості голосів на засіданнях кафедр можуть бути врахованими тільки у разі, якщо кафедри вислухали усіх претендентів. Використання адмінресурсу факультету є недопустимим. Попередня агітація не може проходити в кулуарах. Кожна людина, що голосує на будь-якому рівні (засідання кафедри, збори науковців кафедри, збори чи конференція трудового колективу) особисто відповідає за свій вибір. Пам'ятайте, шановні колеги та шановні майбутні колеги (сьогоднішні студенти і аспіранти) що цей ваш вибір впливатиме не тільки на наступні 5 років життя факультету, а й на подальший його розвиток. Бо дуже багато закладається і на далеке майбутнє, з пролонгованою дією. Стара система

живе своїм життям, не зважаючи на конкретних особистостей, новітні умови та сучасні виклики. Ми начебто хочемо, щоб усе було добре. Та чому ж не виходить? Треба бути сильними, дипломатичними, інтелігентними, креативними, щоб все змінити на краще та не принизити людську гідність, не забути, залишити хороше.

5.6. Пропоную обговорити також такі важливі питання як склад Вченої Ради факультету та її функції. При всій повазі до всього народонаселення факультету (всіх його працівників, студентів і аспірантів) Вчена Рада так називається, бо там повинні бути вчені. Пріоритет повинні мати професори, доктори наук. Якщо на якійсь кафедрі не вистачає докторів, то від такої кафедри – кандидати наук. Вчену Раду факультету слід розширити. Чим більше професорів там працює, тим краще. Секретар Вченої ради може бути технічним секретарем та не входить до самої ради у якості особи, що голосує. Представник техніки безпеки повинен займатися технікою безпеки. Разом з заступником декана по господарським питанням слід замовити на складі університету достатню кількість вогнегасників, ковдр. Скласти списки важливих товарів для безпеки факультету, та подавати на закупівлю кожного року.

6.Звернення до професорів, доцентів, асистентів, наукових співробітників, учбово-допоміжного персоналу, інженерів, лаборантів, робітників, працівників деканату та бібліотеки.

Голосуйте за мене!

7.Звернення до студентів, магістрів і аспірантів.

Голосуйте за мене!

8.Звернення до керівництва університету.

Я завжди вірила і вірю, що мене почують. Я вдячна за всю вашу підтримку, за нагороди, які ви мені дали. Маю надію, що ви мене підтримаєте і на посту Декана хімічного факультету.

9.Звернення до попередніх деканів хімічного факультету.

Шановні колеги! Напевно Ви зробили все що могли і хотіли зробити! Як мінімум, у вас був і час, і можливості. У кожного з вас я чомусь навчилася. Можу легко назвати ті пункти, за якими я можу з вами і надалі співпрацювати. Можу легко згадати, що найкращого ви зробили для факультету і для мене.

Прошу підтримати мене на посту декана.

10. Подяка.

Усім тим людям на хімічному факультеті, на інших факультетах, в університеті і поза ним, в Україні та Європі, тим хто мене спонукав на нові цікаві звернення, тим, хто підтримував мене та буде й надалі підтримувати - я щиро дякую.