

КОНЦЕПЦІЯ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті визначені концептуальні положення адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників ВНЗ як основи забезпечення якості освітніх послуг у вищій школі, виокремленні завдання. Визначено підґрунтя й основні поняття концепції адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників ВНЗ. Описано функціональний цикл адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників. Дано тлумачення поняття адаптивне управління професійним розвитком.

Ключові слова: адаптивне управління професійним розвитком, науково-педагогічний працівник, діалогова взаємодія, спрямована самоорганізація, освітній коучинг.

В статье определены концептуальные положения адаптивного управления профессиональным развитием научно-педагогических работников вуза как основы обеспечения качества образовательных услуг в высшей школе, выделены задачи. Определены основа и базовые понятия концепции адаптивного управления профессиональным развитием научно-педагогических работников вузов. Описан функциональный цикл адаптивного управления профессиональным развитием научно-педагогических работников. Дано толкование понятию адаптивное управление профессиональным развитием.

Ключевые слова: адаптивное управление профессиональным развитием, научно-педагогический работник, диалоговое взаимодействие, направленная самоорганизация, образовательный коучинг.

The article outlines the higher school teaching staff professional development adaptive management concept as a basis for providing quality of educational services in higher schools. It is determined the background and basic definitions of the higher school teaching staff professional development adaptive management concept. It is described the functional cycle of higher school teaching staff professional development adaptive management. It is given the interpretation of the professional development adaptive management.

Keywords: professional development adaptive management, higher school teaching staff, the dialogue interaction, directed self-organization, educational coaching.

Постановка проблеми. Пріоритетність саморозвитку людини не викликає сумніву, зокрема, актуальності набувають саме шляхи, які ведуть людину до саморозвитку й самоорганізації і становлять основу взаємодії учасників навчально-виховного процесу у вищій школі. Обговорення проблем вищої освіти, що проводиться нині, практично не розв'язує їх із усебічним урахуванням індивідуальності науково-педагогічного працівника. Інертність у введенні інноваційних програм у вищу освіту також пов'язана з недостатньою увагою науковців і практиків до розвитку й саморозвитку педагога вищої школи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Адаптивне управління розглядалося такими вченими, як Г. Єльнікова, Л. Карпов, Г. Полякова, П. Третьяков, Т. Шамова, Є. Ямбург. Професійна діяльність педагога була предметом наукової розвідки багатьох науковців (Н. Гузій, А. Кузьмінський, Н. Кузьміна, З. Курлянд, В. Лозова, А. Маркова). Попри те, що проблема досліджувалася багатьма вченими, залишаються нерозробленими питання щодо визначення шляхів ефективного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу (ВНЗ).

Метою поданої статті є розгляд концептуальних положень адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників ВНЗ. **Завданням** є проаналізувати підґрунтя виокремлених концептуальних положень, визначити поняття адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників.

Виклад основного матеріалу. Важливе значення має розроблення концептуальних положень щодо професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу і знаходження ефективних методів управління цим розвитком упродовж усього життя. Ми виходили з того, що саме адаптивне управління є ефективним у нестабільній ситуації і визначили його пріоритетність у виборі факторів щодо продуктивності професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Підґрунтям професійного розвитку науково-педагогічних працівників

вищого навчального закладу є теорія адаптивного управління, тому що адаптивне управління визнає пріоритет розвитку суб'єкта і здійснюється за допомогою процесів самоорганізації, а особливістю адаптивного управління є активізація природних сил і механізмів розвитку людини [4]. З огляду на зазначене вище вважаємо доцільним розглядати саме адаптивне управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. В основу адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу нами покладено концепції, які безпосередньо впливають на результативність і продуктивність науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу.

Основними концепціями, які мають практичну реалізацію теорії адаптивного управління у сфері вищої освіти, можна визначити такі: концепція спрямованої самоорганізації, концепція сталого розвитку й концепція інформаційного суспільства, тому ці концепції є основою адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу.

Доцільно зауважити, що теорія адаптивного управління, за Г. Єльніковою, містить як обов'язковий компонент освітній моніторинг, що застосовується для встановлення зовнішнього і внутрішнього (рефлексія) зворотного зв'язку. Сучасні інноваційні технології пропонують коучинг – новітній засіб для активізації рефлексивного зворотного зв'язку. Відтак, концептуально визначимо, що адаптивне управління здійснюється не тільки за допомогою моніторингових, а й коучингових процедур, які стимулюють спрямовану самоорганізацію. Як зазначалося, адаптивне управління погоджує зовнішнє управління й самоуправління, спрямовуючи процеси за природним шляхом здійснення. Тому механізмами такого здійснення ми визначаємо інтегровану взаємодію освітнього моніторингу й освітнього коучингу.

У центрі природовідповідності є людина, тому у процесі дослідження особливостей адаптивного управління у вищій школі, ми вважаємо доцільним розглянути й узяти до уваги антропосоціальний підхід до управління

суспільством, що реалізує ідею людини як «міри всіх речей», як «мети й одночасно засобу» суспільного розвитку [3, с. 10]. Антропоцентрична поведінка зорієнтована на людей, має соціоемоційну підтримку і є обов'язковим чинником сучасного управління. Саме гуманістична спрямованість адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників ВНЗ відрізняється від традиційних підходів щодо професійного розвитку працівника.

Визначені вище концепції й підходи зумовили виокремлення основних положень адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу.

Професійний розвиток науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на адаптивних засадах ґрунтується на діалогічній взаємодії керівника і науково-педагогічного працівника у ході якої відбувається взаємоузгодження їхніх цілей, спрямованих на розв'язання спільновизначених завдань. Нові цілі породжують нові завдання, що є поштовхом до постійного руху суб'єктів. Спрямована закономірна зміна стану руху суб'єкта приводить до розвитку. За таких обставин виникає потреба у з'ясуванні природи і механізмів спрямування. Спрямування відбувається за двома напрямками: ззовні та зсередини. Цілеспрямований зовнішній вплив трансформує її у якісно новий стан, проте є більш примусовим і менш ефективним. Спрямування свого професійного розвитку самим викладачем, коли він сам усвідомлено здійснює професійний рух, є природовідповідним, тому ефективніший і результативніший. Таким чином, необхідно створювати умови щодо формування в науково-педагогічних працівників компетентностей самоуправління своїм професійним розвитком. Звертаючи увагу на те, що ефективне спрямування розвитку шляхом діалогічної адаптації можна здійснити двома способами (Г. Сльникова): 1) насичення простору професійного розвитку потрібними вищому навчальному закладу й суспільству «випадковостями»; 2) визначити параметри, фактори руху і скласти адаптивні моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого

навчального закладу, забезпечивши їхню адаптацію «на себе» кожним виконавцем. Процес професійної діяльності «відпустити» на вільний розвиток, використовуючи поточний самоаналіз і самокоригування. Зовнішній контроль і прогнозування проводити тільки за результатом [4].

Адаптивне управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу реалізується через застосування механізму спрямованої самоорганізації, а саме: освітнього коучингу, який ґрунтується на закономірностях і принципах спрямованої самоорганізації й метою якого є підтримка людини у професійному розвитку. Освітній коучинг здійснюється на основі освітнього моніторингу, постійний зворотний зв'язок прискорює процеси професійного розвитку і саморозвитку людини, що приводить до продуктивнішої професійної діяльності й самореалізації та підвищує конкурентоздатність вищого навчального закладу.

Розглянемо детальніше сутнісний зміст адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, враховуючи його особливості.

По-перше, об'єктом адаптивного управління є розвиток, тобто спрямовані закономірні зміни. Беручи до уваги професійний розвиток науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу необхідно розглядати зміни змісту і структури діяльності науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу за двома формами розвитку: еволюційною, пов'язаною з поступовими кількісними змінами об'єкта, і революційною, що характеризується якісними змінами у структурі об'єкта з висхідною лінією розвитку (прогрес) і нисхідною (регрес). З огляду на це, можна зауважити, що розвиток – необхідний рух, зміна в часі, пересування у просторі. Філософський словник визначає, що рух як спосіб існування матерії не виникає і не зникає, а довічно існує, не має ні початку, ні кінця. Разом із тим рух – це завжди рух від чогось до чогось (спрямовано), тобто він існує як рух різних предметів, процесів, тих, що мають початок і кінець. Спрямованість руху не може бути характеристикою руху як способу існування матерії, як чогось нескінченного.

Спрямованість руху – характеристика кожного кінцевого етапу руху. Таким чином, професійний розвиток можна вважати процесом, який необхідно спрямовувати, тобто впливати на нього задля отримання кінцевого результату певного етапу руху. Отже, за таких обставин важливими є важелі впливу та його механізми на спрямування руху. На нашу думку, саме адаптивне управління є ефективним у спрямуванні руху, тому що відбувається узгодження цілей з метою досягнення визначених завдань, на основі чого у кінцевому результаті конкретного етапу руху будуть зацікавлені і ті, хто розвиваються, і ті, хто спрямовує цей процес. Розвиток так само, як рух, нескінченний, і разом з тим, розвиток існує як окремий кінцевий процес. Розвиток буває висхідний і нисхідним, від зовнішнього до внутрішнього і від внутрішнього до зовнішнього, від старого до нового і від нового до старого, від простого до складного і від складного до простого, від нижчого до вищого і від вищого до нижчого, від випадкового до необхідного і від необхідного до випадкового тощо. Розвиток відбувається спіралеподібно, в єдності і боротьбі протилежностей, як перехід кількості в якість і навпаки.

З огляду на процес розвитку та з метою його продуктивного спрямування на якісно новий етап, доцільно розглянути співвідношення алгоритму адаптивного управління [4] й алгоритму розвитку. Алгоритм розвитку складається з п'яти стадій: 1) стадія підготовки передумов його утворення, тобто зовнішній рух (цю стадію можна назвати початком процесу розвитку); 2) виникнення, тобто перехід до внутрішнього руху; 3) формування, тобто перетворення у новий процес розвитку тих умов, із яких він виник; 4) власне розвиток або зрілість процесу розвитку, тобто його існування на своїй основі; 5) відмирання, руйнування процесу (перехід його у нову якість).

Якщо розглянути цикл перетворення системи при адаптивному управлінні, то він має подібну послідовність процесів [4], а саме: 1) поява збуджуючих впливів подразників-активаторів та відгук системи на ці збудження; 2) збір та аналіз інформації з метою оцінки ситуації; 3) спільне вироблення реалістичної мети та її трансформація у внутрішні мотиви через

вироблення спільної моделі; 4) реалізація моделей шляхом спрямованого самовпливу і кооперації; 5) оцінювання ефективності через зворотній зв'язок і спільне прогнозування подальшого розвитку. У ході порівняння цих алгоритмів можна зробити висновок щодо ідентичності послідовності їхнього прояву. Інтегрування цих циклів дає розуміння, на наш погляд, функціональному циклу адаптивного управління професійним розвитком, а саме: перший етап – визначення професійно значущої мети (зміна наявної ситуації, висування нових вимог, поява нових подразників і створення ситуації напруженості); другий – аналітичний (аналіз наявного стану, усвідомлення необхідності руху); третій – планово-прогностичний (добір додаткової інформації і способів дії, творчий процес вироблення нових знань і способів дії на основі аналізу наявної інформації та взаємопристосування різних вимог – установлення нових зв'язків, створення адаптивних моделей розвитку на основі діалогової взаємодії); четвертий – виконавчий (вибір оптимальної моделі розвитку, самоорганізація професійного розвитку через спрямований самовплив, поточний самоаналіз, поточне самокоригування) та останній – корекційно-узагальнювальний на основі рефлексії (постійний зворотній зв'язок і прогнозування подальшого професійного розвитку через зовнішній контроль і самоконтроль, аналіз якісних і кількісних змін).

Отже, за умови здійснення процесу розвитку у сфері адаптивного управління, спрощується розуміння того, що саме і на якому етапі необхідно розвивати і як діяти. А саме поняття розвитку з філософської площини переходить до практичної реалізації, тобто зрозумілим стає зміст розвитку, який буде спрямовуватися на бажаний кінцевий результат, узгоджений між суб'єктами розвитку.

По-друге, нами розглядається розвиток саме професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. У зв'язку з цим необхідно зауважити, що професійна діяльність також підлягає тим самим етапам, які були зазначені вище у сфері адаптивного управління розвитком і має в основі якісну характеристику. Кінцевим результатом професійного

розвитку є професіоналізм. Професіоналізм – це реально досягнутий, достатньо високий рівень оволодіння професією. У ході оцінювання професіонала необхідно враховувати не лише зовнішні показники праці (успішність, результативність), не лише внутрішній стан (мотивацію, працю, впевненість) людини, а й наявність постійної специфічної мотивації до високопродуктивної діяльності, до поступового висхідного саморозвитку. Тому доречно зауважити, що відповідно до закону переходу кількісних змін у якісні, розвиток здійснюється шляхом накопичення кількісних змін в об'єкті, що призводить до виходу за межі міри і стрибкоподібному переходу до нової якості.

При порушенні міри кількісні зміни тягнуть за собою якісне перетворення. Таким чином, розвиток виступає як єдність двох стадій – безперервності і стрибка. Безперервність у розвитку – стадія повільних кількісних накопичень, вона не зачіпає якості і виступає як процес збільшення або зменшення існуючого. Стрибок – стадія корінних якісних змін суб'єкта, момент або період перетворення старої якості в нову. Ці зміни протікають порівняно швидко навіть тоді, коли набувають форми поступового переходу. Виділяють такі види стрибків: за масштабом якісних змін: внутрішньосистемні і міжсистемні, за спрямованістю змін, що відбуваються: прогресивні (що ведуть до виникнення вищої якості) і регресивні (що ведуть до зниження рівня структурної організації об'єкта), за характером обумовлених суперечностей: спонтанні і індуковані.

З огляду на те, що професійний розвиток – це процес просування людини до професіоналізму, то саме від того, яким із наведених вище напрямів він буде здійснюватися, безпосередньо залежить спрямування цього процесу, який має зміст і структуру.

Змістовно розвиток професіонала необхідно розглядати у контексті загального поширення суб'єктивного простору особистості, професійного й морального збагачення особистості, що містить підвищення відповідальності, відчуття обов'язку, совісті й честі, відходу від неадекватних особистісних установок і стандартів [2, с. 252]. Процесуальний розвиток професіоналу

будемо розглядати з системних позицій, а саме у зв'язку з розвитком підсистем професіоналізму: компетентності, мотивації, спрямованої на саморозвиток і професійні досягнення, рефлексивної самоорганізації в плані розкриття внутрішнього потенціалу особистості, професійної самореалізації.

Структура і зміст професійної компетентності визначається специфікою професійної діяльності науково-педагогічного працівника й описана на трьох рівнях: базова (фахова) компетентність, загальнофахова і спеціально-фахова компетентності. Управління знаннями є основним регулятивним компонентом підсистеми розвитку професіоналізму, що матеріалізує професійні знання, які закладені у професійній компетентності. Іншими словами, це інтегральне утворення, яке органічно пов'язує вміння використовувати знання, вмотивованість, усвідомлення, досвід, особисті якості у практичних цілях із високою ефективністю. Таким чином, адаптивне управління професійним розвитком науково-педагогічного працівника є необхідним чинником підвищення інтелектуального потенціалу вищого навчального закладу, що є його безумовною конкурентною перевагою.

По-третє, розвиток завжди спричиняє зміни. Зміни викликані нововведеннями у зв'язку з трансформацією в інформаційне суспільство, прийняттям нової освітньої парадигми у вищій школі тощо. Таким чином, у вищих навчальних закладах створюється інноваційне середовище, яке характеризується нестабільністю і відкритістю. Адаптивне управління такою системою є ефективніше, тому що створює умови для розвитку й саморозвитку цих систем та їхніх компонентів. Структура зв'язків такої системи оснований на партнерстві, спрямованому на виконання завдання.

З окресленої нами вище позиції, визначимо основні принципи адаптивного управління розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, які ґрунтуються на основних принципах теорії адаптивного управління, проте мають свої особливості: принцип пріоритетного визнання розвитку людини і визначальності природного шляху його здійснення, принцип сталого розвитку, принцип управління через

самоуправління, принцип резонансу, принцип мотивації; принцип постійного розвитку професіоналізму, принцип спрямованої самоорганізації, принцип діалогічної взаємодії, принцип коучингу, принцип зворотного зв'язку на основі моніторингу та само моніторингу, принцип моніторингу, принцип кваліметрії.

Таким чином, нами окреслено основні принципи адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, які розкривають змістовне наповнення цього феномену.

Розгляд ключових положень професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на адаптивних засадах дає змогу сформулювати основні концептуальні ідеї адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників.

Основні концептуальні ідеї адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу:

1. Визнання пріоритетності професійного розвитку науково-педагогічних працівників на компетентнісній основі.

2. Визначення професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на основі взаємоузгодження соціально значущих цілей із професійними потребами.

3. Актуалізація професійного розвитку через створення умов щодо спрямування професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на самоорганізацію, саморозвиток і самореалізацію.

4. Сприяння самореалізації науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу шляхом застосування технологій адаптивного управління їхнім професійним розвитком.

Отже, для професійного розвитку науково-педагогічних працівників ми маємо створити умови їхньої природної самореалізації з урахуванням соціально-значущих і професійних цілей.

Основними поняттями концепції є: адаптивне управління, діалогічна взаємодія, розвиток, самоорганізація, саморозвиток, професійний розвиток науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, самореалізація.

Доцільним є тлумачення розуміння професійного розвитку науково-педагогічного працівника – це безперервний процес, який керується як ззовні, так і внутрішньо, залежно від рівня розвитку. Ефективність професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу залежить від механізмів, які спрямовують ці зміни.

Адаптивне управління професійним розвитком науково-педагогічного працівника – це діалогічна взаємодія керівника і науково-педагогічного працівника базується на: взаємоузгодженні соціально значущих цілей вищого навчального закладу і професійних потреб викладачів і створення умов щодо самоспрямування спільних дій на досягнення визначених завдань.

Адаптивне управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу передбачає такі завдання, як:

- створити умови у вищому навчальному закладі, які будуть сприяти професійному розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу;

- впровадити принципи адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу у площину практичної діяльності, повсякденного життя, що сприятиме формуванню компетентності професійного розвитку в науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу;

- розвивати інтелектуальний потенціал особистості у контексті компетентнісного підходу, що передбачає визнання безумовної цінності кожної людини, її права на саморозвиток і самореалізацію.

Висновки. Визначення концептуальних положень адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників ВНЗ надало можливість виокремити пріоритетні напрями продуктивного професійного розвитку науково-педагогічних працівників ВНЗ, що привело до усвідомленішого саморозвитку та самореалізації самого викладача та спрямованішої управлінської діяльності керівника. Діалогічна взаємоузгодженість науково-педагогічних працівників і керівників у визначенні

спільної мети для виконання визначених завдань є умовою забезпечення якості вищої освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: колективна монографія / Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, Г. А. Полякова та ін. [За заг. та наук. редакцією д-ра пед. наук, професора Г. В. Єльнікової] – Чернівці: Технодрук, 2009. – 570 с.
2. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: Из-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.
3. Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посібник / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон: Олді-плюс, 2006. – 256 с.
4. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.01 / Єльнікова Галина Василівна. – Луганськ, 2005. – 446 с.