

Електронне наукове фахове видання "Державне управління: удосконалення та розвиток" включено до переліку наукових фахових видань України з питань державного управління (Наказ Міністерства освіти і науки України від 06.11.2014 № 1279)

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток



№ 4, 2010

[Назад](#)[Головна](#)

УДК 371.14:331.363

В. З. Петков,

здобувач, кафедра філософії, соціології державного управління, Дніпропетровський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентіві України, директор Дніпропетровського індустріально-педагогічного технікуму,

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК КЕРІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК УСПАДКОВАНА ПРОБЛЕМА НАУКИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Анотація. У статті аргументується необхідність істотних змін у державному управлінні професійним розвитком керівних кадрів вищої школи, їх селекції. Аналізуються складники діяльності керівника вищого навчального закладу як менеджера вищої школи. З позицій науки державного управління автором обґрунтовується актуальність, досліджуються напрями і пріоритети професійного розвитку керівників вищих навчальних закладів.

Ключові слова: професійний розвиток, професійні якості, компетентнісний підхід, державно-управлінська проблема.

Annotation. The article proves the necessity of essential changes in sphere of state administration, selection and necessity of professional development for high school managers and their selection. Principles and fundamental position which are going to be the base of professional growth state administration of high school managers are analyzed. The author proves the necessity of continuous professional training of high school administration staff according the position of state administration.

Key words: professional development, professional qualities, competent approach, the problems of state administration.

Вступ. Модернізація системи вищої освіти відбувається в умовах соціально-економічних змін в суспільстві, політичному та духовному житті, які вимагають швидкої адаптації керівників вищих навчальних закладів (ВНЗ) до управління змінами. Для цього вкрай потрібне системне організоване оновлення управлінських знань для швидкого реагування на виклики часу. Тому ми вважаємо, що без істотних змін ролі державного управління щодо селекції та ефективного управління професійним розвитком керівних кадрів вищої школи буде проблематичною її інтеграція до європейського освітнього простору, достойне конкурентоздатне позиціонування в світі.

В багатьох країнах світу керівники виокремлені в певну професійну категорію, яка має свою специфіку в питаннях професійної підготовки та реалізації професійних завдань. В нашій державі відсутня система професійної підготовки керівників ВНЗ всупереч тому, що якість та безпека життєдіяльності суспільства значною мірою визначаються ефективністю процесів формування та реалізації людського потенціалу при підготовці у ВНЗ. Ефективність державного управління цілком залежить від того, наскільки розумно використовуються професійні можливості керівників, наскільки виражено здійснюється державна політика щодо управління ними.

Аналіз останніх публікацій. Різні аспекти проблем професіоналізму керівників ВНЗ досліджуються у наукових працях М.П.Барана, А.В.Мазака, І.В.Шпекторенка, В.І.Терещенко, В.І.Лугового, О.Чернишова, Л.О.Троєльнікової, Н.Р.Нижник та ін.

Проте останнім часом відзначається падіння рівня професійності управлінських кадрів ВНЗ. Мало дослідженими, особливо в галузі державного управління, залишаються проблеми професійного розвитку керівників вищих навчальних закладів, їх фундаментальної професійної підготовки.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження діяльності органів державного управління з професійного розвитку керівників ВНЗ, аргументація необхідності селекції та ефективного управління професійним розвитком керівних кадрів вищої школи, аналіз методологічних підходів, що створюють його основу.

Результати. Як свідчать наукові дослідження, ще в 1921 р. разом зі створенням Центрального інституту організаторів народної освіти ім. Літкенса (ЦІОНО), на який покладалась завдання керівних кадрів у галузі соціального виховання, професійної освіти та політико-виховної роботи, була зафіксована спроба держави вперше здійснювати професійну підготовку керівних кадрів системи освіти шляхом двоєрічного навчання [5, с.5]. В 1924 р. ЦІОНО було реорганізовано в організаційно-інструкторський факультет Академії комуністичного виховання ім. Н. К. Крупської, а в 1929-1930 рр. базова підготовка керівників фактично припинилась і була замінена на масову перепідготовку організаторів освіти на базі Центрального інституту підвищення кваліфікації кадрів народної освіти. В подальшому набували розвитку очно - заочні форми (переважно у вигляді двоємісячних курсів) підвищення кваліфікації керівників органів управління освітою та освітніх установ. Тобто держава спромоглась здійснювати базисну підготовку керівників на протязі 8 років, перейшовши на курсову і факультативну підготовку. Цього явно не достатньо для підготовки керівників установ освіти, в т.ч. керівників ВНЗ, та їх професійного розвитку.

І тільки через 60 років, у 1981 р. в Центральному інституті удосконалення вчителів (м. Київ) була створена перша в Радянському Союзі кафедра управління та школознавства [4, с.14-15]. Ще через 7 років, у 1988 р. при Ленінградському державному педагогічному інституті ім. О. І. Герцена було відкрито факультет дворічної професійної управлінської підготовки директорів шкіл та управлінців – педагогів, поза яким знову залишилися керівники вищих навчальних закладів.

Цього ж року згідно з прийнятою урядовою постановою за №166 "Про перебудову системи підвищення кваліфікації та перепідготовку керівних працівників і спеціалістів народного господарства" вперше була визнана необхідність зростання професійної компетентності і використання її в якості найвагомішого показника

при здійсненні атестації керівних працівників і призначенні на керівні посади [5, с.6]. Проте розвитку вказані положення не знайшли ні в подальших документах ні в діях органів державного управління вищою освітою. Підготовка управлінських кадрів для вищої освіти та їх професійний розвиток залишилися надбанням самоосвіти, власного досвіду роботи на керівних посадах, підвищення кваліфікації, а єдність політичних поглядів та особистісних якостей працівників – передумовою для висунування на керівну посаду. Управління розглядалось не як наука, а як певного роду мистецтво, тому управлінське професійне становлення і розвиток відбувались без професійної підготовки в процесі практичної діяльності посадовців.

Нині в науці ведеться інтенсивний пошук моделі ідеального керівника. Керівник повинен бути політично зрілим, володіти економічними та цільовими методами управління, уміти здійснювати науковий, економічний аналіз, мати системне, перспективне мислення, організаторські здібності, забезпечувати здоровий мікроклімат, бути комунікабельним [3, с.208].

Керівник ВНЗ у відповідності до вимог часу має бути здатним постійно розширювати рівні своєї компетенції (вузівський, регіональний, державний, міждержавний). Деякі складники діяльності керівника – менеджера ВНЗ відповідно до рівнів управління наведені в дослідженні Барана М.П. [1, с.46-47], більшість з них виписані в типових посадових інструкціях керівника. З розвитком модернізаційних і трансформаційних процесів у вищій школі у відповідності до Болонського процесу перелік таких функцій не тільки зростає у кількісному вимірі, але й у якісному. На зміну формальним з'являється необхідність в нових управлінських функціях, які «по шаблону» не виконати. Для цього слід мати міцну компетентнісну основу, творчу уяву, володіти філософією управління, педагогікою, психологією та соціологією управління. Добре підготовленому керівнику мають бути притаманні такі характеристики, як уміння працювати в команді; уміння приймати самостійні рішення; бути ініціативним; здатним до інновацій. Він має бути психологічно витриманим, готовим до перевантажень, до стресових ситуацій, а також уміти виходити з них.

Управлінська діяльність керівника вищого навчального закладу має орієнтуватись на вільний розвиток людини, на творчу ініціативу, самостійність, її професійний потенціал, резерви, можливості до професійного навчання та самонавчання. Сучасний керівник має визнавати первинність людини як особистості; враховувати не тільки успішність і результативність праці, але й внутрішній стан людини – постійну специфічну мотивацію до ефективної роботи, до поступового саморозвитку.

Зважаючи на те, що переважна більшість нинішніх керівників ВНЗ не вивчала управлінських дисциплін під час здобування вищої фахової освіти і не має відповідних управлінських компетентностей, залишається можливість самовдосконалення (якщо є в цьому внутрішня потреба й бажання) та підвищення кваліфікації (якої, власне, не здобували) як керівника ВНЗ один раз на п'ять років. То чи може держава допускати споглядацьку політику за таким станом справ - питання риторичне.

Передусім зазначимо, що в більшій мірі ми розділяємо погляди І. В. Шпекторенка щодо сутності професійного розвитку, який ним розуміється як «процес соціалізації, який відбувається в онтогенезі людини, спрямований на засвоєння нею різних аспектів світу праці. Зокрема професійних ролей, професійної мотивації, адаптації, професійних знань, умінь і навичок та інших якостей. Це процес професіоналізації особи, набуття нею професіоналізму» [8, с.129-130]. Професіоналізм же можна тлумачити як певний результат професійного розвитку [8, с.127]. До вказаних чинників, на наш погляд, необхідно додати і професійні та особистісні компетенції, які забезпечуються так званим компетентнісним підходом до процесу державного управління і управління взагалі. Як зазначають дослідники, компетентнісний підхід у вищій школі включає: проектування моделі випускника ВНЗ, що вибудовується на принципах формування компетенцій як результату освіти; побудову навчальних планів і програм за модулями знань, необхідних для визначених стандартами компетенцій; багатокритеріальне оцінювання засвоєних студентами знань та набутих компетенцій, можливість оперування ними, проектування стратегії дій, вибір альтернатив і т.і.[6, с.214].

Досліджуючи та аналізуючи діяльність органів державного управління з професійного розвитку керівників ВНЗ, складником якого є управління особистим і професійним фахово - компетентнісним вдосконаленням та самовдосконаленням, управління кар'єрним зростанням, управління професійною мобільністю, селекція та ефективне використання кадрового потенціалу вищої школи, ми виявляємо все більше проблем, аніж здобутків. Передусім зазначимо, що законодавча та нормативно-правова база з державного управління професійним розвитком, і навіть просто щодо професійного розвитку керівників ВНЗ й освітніх установ не розроблена, за виключенням декларативних позицій в окремих законах та концептуальних документах. Демократизація вищої освіти передбачає розширення прав вищих навчальних закладів в управлінні фінансовими ресурсами на умовах прозорості й доступності цієї діяльності для громадсько-державного контролю. У проекті змін до Закону України «Про вищу освіту» задекларовано суттєве розширення прав ВНЗ. Та чи всі керівники професійно готові до такої автономії? Адже ніхто не аналізував діяльність керівників вищої школи у розрізі їх професійних компетентностей як менеджерів, лідерів.

Реформування вищої освіти передбачає глибоку професійну компетентність і соціальну відповідальність при вирішенні завдань науково-технічного прогресу, соціального і культурного розвитку. В галузі державного управління залишається не усвідомленою ні на формальному ні на фактичному рівні проблема професійного розвитку керівників вищих навчальних закладів: відсутній аналіз, моніторинг, системне бачення, не відстежуються тенденції, не планується державно-управлінська діяльність з проблеми. Ніким не формувався і не здійснювалася відповідна державна політика, немає її структури, змісту, не виокремлені пріоритети.

Держава фактично відмежувалась від спеціальної лідерської та менеджерської підготовки і перепідготовки з професійного вдосконалення освітянських кадрів, а та, яку пропонують бізнес-структури майже недоступна за вартістю для відповідно означеної категорії та має дещо інше спрямування. Кадрові служби державно-управлінських органів фактично не мають відповідних повноважень для управління професійним розвитком керівників вищої школи. Майже припинено широкий обмін досвідом з професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку керівників ВНЗ, поширення зразків інноваційного практичного досвіду, що мав місце за минулих, відносно недалеких часів.

Вищезазначені та деякі інші чинники можна віднести до характерних і успадкованих від колишнього Радянського Союзу прогалин (з наступними, відстроченими в часі негативними наслідками) державно-управлінської діяльності з професійного розвитку керівників вищої школи.

Для здійснення управлінської діяльності керівник ВНЗ має володіти багатьма професійними якостями, серед яких унікальною є лідерство. Керівник вищого навчального закладу має вести за собою підлеглих і перш за все бути лідером. Термін «лідер» походить від англ. "leader" та означає «керівник», «провідник». Лідерство – це здатність індивіда вилити на інших людей з метою досягнення деяких цілей. І керівництво і лідерство однаково важливі для навчальних закладів. Як правило, керівництво впливає з організаційної структури, воно сприяє стабільності, порядку й вирішенню проблем всередині ВНЗ. З іншого боку, право лідерства витікає з таких особистих якостей, як зацікавленість, цілі та цінності, сприяє розвитку бачення перспектив, креативності і змін в навчальному закладі. Керівник стає формальним лідером колективу, оскільки отримує повноваження керувати ним. Проте, він може й не бути дійсним лідером колективу, якщо не володітиме відповідними якостями. Щоб попередити виникнення неформальних лідерів у колективах вищої школи, керівник зобов'язаний, як уже було зазначено, постійно самоудосконалюватись та підвищувати рівень своєї професійної компетенції. Завдання держави полягає у забезпеченні таких можливостей для керівників вищих навчальних закладів, а саме у: забезпеченні проходження тренінгів, спрямованих на безпосередню діяльність керівників, організації обміну досвідом, стажуванні за

кордоном у ВНЗ, матеріальній підтримці найбільш активних, професійних, компетентних та креативних керівників вищів[2, с.178].

Таким чином, лідерство сьогодні поряд із домінуючим впливом державно-бюрократичної системи управління освітою, малопотужним впливом місцевих територіальних громад, науковців виступає каталізатором якісних змін у галузі освіти і є чи не єдиним засобом її інноваційного розвитку[7, с.121].

До характерних складників процесу професійного розвитку управлінців ВНЗ, (вони ще мають стати предметом нашого дослідження) на наш погляд, необхідно віднести: професійно-кваліфікаційний та посадовий розвиток, розвиток операційної та мотиваційної сфер керівника, посадове зростання, ступінь розвиненості управлінських компетентностей, менеджмент як мистецтво, корпоративні установки, технології інновацій і т.і. Реалізація кожного з них має бути передбачена створеною системою професійного розвитку керівників ВНЗ за умови законодавчого обґрунтування, наукового супроводу державної політики в цій сфері, забезпечення фінансування, удосконалення особистісного і професійного зростання викладачів і т.і. Слід змінити державний підхід до вирішення цієї проблеми, обґрунтувати концептуальне бачення шляхів її розв'язання, розробити модель функціонування і розвитку системи державного управління професійною підготовкою і розвитком керівників ВНЗ, розробити механізми (правові, організаційні, державно-управлінські та ін..) її дії, відповідне інформаційне забезпечення, які б у комплексі спрацьовували на вирішення такої важливої проблеми сьогодення.

Список використаних джерел

1. Баран, М. П. Рівні діяльності керівника-менеджера ВНЗ третього тисячоліття / М. П. Баран // Вища освіта України. - 2008.- № 4 (Додаток 1).- С. 45 - 47.
2. Гончарук, Н. Планування й розвиток професійної кар'єри керівного персоналу у сфері державної служби / Н. Гончарук // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр.-Д.: ДРІДУ НАДУ, 2006. - Вип. 3 (25). - С. 167 - 180.
3. Гончарук, Н. Підготовка вищих керівних кадрів у сфері державної служби: синергетичний підхід / Н. Гончарук // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. -Д.: ДРІДУ НАДУ, 2007.- Вип. 3 (29). - С. 202 - 210.
4. Грабовський, В. А. Державно-громадське управління загальною середньою освітою на районному рівні : Дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Грабовський В'ячеслав Альбертович ; НАДУ при Президентіві України. –К.: 2006. - 233с.
5. Жилина, А. И. Теория и практика управления профессиональной подготовкой и карьерой руководителей системы образования: Книга 2 : Монография. / А. И. Жилина. – СПб.: ИОВ РАО, 2001. – 360 с. - ISBN 5 - 258 - 00002 – 8.
6. Коротков, Э. М. Управление качеством образования: учебное пособие для вузов / Э. М. Коротков.-2-е изд. – М.: Академический Проект, 2007.-320 с.
7. Мазак А. В. Освіта як перетворюючий фактор суспільного розвитку / А. В. Мазак // Вища освіта України. - 2008.- №4 (Додаток 1).- С. 119 - 122.
8. Шпекторенко І. В. Професійна мобільність державного службовця: Монографія / І. В. Шпекторенко. - Д.: Моноліт, 2009. - 242 с.

Стаття надійшла до редакції 22.04.2010 р.



ТОВ "ДКС Центр"