

Н. М. САС (канд. пед. наук, доц.)

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г.Короленка

АНАЛІЗ МОЖЛИВОСТЕЙ ІСНУЮЧИХ МОДЕЛЕЙ НАВЧАННЯ В ГАЛУЗІ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті розкрито загальнотеоретичні тенденції та завдання професійної підготовки майбутніх керівників навчальних закладів до інноваційного управління; проаналізовано існуючі моделі сучасної підготовки керуючих інноваційним процесом у різних предметних галузях: на основі індивідуальної дистанційної освіти, посилення традиційних змісту та форм підготовки кадрового резерву інноваційно-продуктивною складовою, організації системи корпоративного навчання, спеціальної професійної підготовки в умовах вищого навчального закладу з метою подальшого використання існуючого досвіду.

Ключові слова: загальнотеоретичні тенденції, завдання, моделі сучасної професійної підготовки; супровід випускників після навчання у вищому навчальному закладі; категорії клієнтів освітніх послуг з інноваційного управління навчальними закладами.

Постановка проблеми. Діяльність сучасного керівника навчального закладу передбачає вихід за рамки традиційних нормативів, базується на інноваційній, активній, творчій позиції керівника, здатного адекватно осмислювати, створювати і розробляти нові управлінські технології, застосовувати прийоми та засоби інноваційного управління. Компетентність керівника навчального закладу з інноваційного управління детермінується новими методологічними установками, глибокими науково-теоретичними знаннями, технологічною оснащеністю, розвиненістю комунікативної сфери, що кардинально змінює всю структуру його професійних та особистісних якостей. Звідси випливає, що підготовка керівника навчального закладу до інноваційного управління вимагає особливих підходів до процесу його професійної підготовки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання підготовки управлінських кадрів, що займаються інноваційною діяльністю, чимдалі більше стають предметом уваги дослідників у сфері вищої та професійної освіти. Так, С.Р. Бодунов аналізує механізми підбору і підготовки менеджера інноваційної діяльності; Л.О. Василенко характеризує систему і процеси інноваційної підготовки державних службовців; В.Г. Зінов розкриває проблеми розвитку системи професійної перепідготовки менеджерів для підвищення ефективності інноваційної діяльності; К.Нордстрем та Й.Ріддерстрале обґрунтовують характерні особливості професіоналізму працівників підприємств, організацій, установ типу «організацій, що навчаються»; А.Є. Марон опікується питаннями формування моделі підготовки резерву управлінських кадрів; А.А.Петренко – становленням та розвитком професіоналізму педагога-керівника в системі безперервної педагогічної освіти; І.Д. Чечель – професійною компетентністю керівника загальноосвітнього закладу. Проте питання підготовки майбутніх керівників навчальних закладів до інноваційного управління системно не розглядаються.

Формулювання цілей статті. Аналіз можливостей існуючих моделей професійної підготовки з інноваційного управління керівників навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу. Професійне навчання передбачає підготовку з метою набуття професійних знань та кваліфікації відповідного рівня, перепідготовку працівників за новими професіями та спеціальностями відповідно до потреб розвитку галузі та підвищення кваліфікації.

Професійна підготовка працівників майбутніх керівників навчальних закладів – це здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю 8.000009 «Специфічні категорії. Управління навчальним закладом» (денної та заочної форм), спрямоване на відповідну професійну діяльність в усіх типах навчальних закладів, а також навчання в аспірантурі та докторантурі. Перепідготовка педагогічних працівників (у тому числі й керівників навчальних закладів) – це здобуття освіти відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст», «магістр» за іншою спеціальністю в межах, як правило, педагогічних спеціальностей. Підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів – це навчання з метою оновлення та розвитку умінь і знань, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників (у тому числі й керівників навчальних закладів) відбувається в інститутах післядипломної освіти педагогічних працівників. Окрім формальної освіти

майбутні керівники навчальних закладів можуть отримати професійно значимі знання та навички у межах неформальної та інформальної освіти.

Загальнотеоретичними тенденціями професійної підготовки майбутніх керівників навчальних закладів до інноваційного управління в змінюваному освітньому просторі виступають: розширення варіативного змісту освіти, знань про інноваційний розвиток системи освіти в країні (державні й регіональні документи модернізації освіти, теорія, механізми і практика інноваційного управління освітніми системами та ін.); впровадження інноваційних технологій управління в професійну діяльність керівників навчальних закладів; розвиток здатності професійно орієнтуватися в інноваційних процесах і приймати відповідні рішення; використання особистісно зорієнтованих технологій у системі професійної підготовки.

Завданнями професійної підготовки керівників навчальних закладів до інноваційного управління є: розвиток здібностей швидко орієнтуватися у мінливому освітньому просторі, світових тенденціях інтеграції освітньої сфери; оперативне та самостійне управління інноваційним розвитком навчальних закладів; формування у керівників потреби в самостійному пошуку інновацій. Професіоналізм керівника навчального закладу представляється комплексом здатностей: оперативне осмислення та самовизначення в реально існуючій ситуації мінливого освітнього простору; прогнозування і цілеутворення перспективного розвитку навчального закладу, основою яких є орієнтири модернізації освіти; проектування і впровадження інновацій в управління, що забезпечує новий рівень розвитку навчального закладу тощо.

І.Д. Чечель, зокрема, розкриває важливість безперервної освіти підвищення професійної компетентності на основі самостійної, неформальної та інформальної освіти і пропонує такі етапи її здійснення:

1 етап – аналіз особистісних якостей керівника, недостатня сформованість яких не дозволяє ефективно управляти організацією, колективом, досягати поставлених цілей. На даному етапі аналізуються індивідуальні якості лідера, його особистісні особливості, здібності до управлінської діяльності, навчальні здібності, спрямовані на формування і розвиток необхідних «спеціальних» і «базових» компетентностей.

2 етап – за результатами аналізу складається індивідуальна карта розвитку керівника.

3 етап – планування навчання з урахуванням професійного рівня керівника, його здатності до самоосвіти. Навчання відбувається у «малих групах», учасники яких мають подібні проблеми професійного зростання [9].

І.Д. Чечель пропонує будувати процес навчання з максимальним використанням віртуальної взаємодії тьютора з членами групи на спеціальному, закритому від сторонніх користувачів мереж, форумі, що сприяє створенню неформальної і мережевої спільноти однодумців, розвивати необхідні компетенції поступово, формуючи свою компетентність у все більш складних практичних контекстах.

При зазначеній моделі надання освітніх послуг, важливою складовою є спеціальне програмне забезпечення. У якості прикладу наводимо програмний засіб «Віртуальний Університет» [5], який створено на основі сучасних веб-технологій з метою використання можливостей віртуального навчального центру у закладах освіти України для навчання учнів, студентів та викладачів, а також в організаціях та компаніях для вирішення корпоративних питань щодо підвищення кваліфікації працівників.

Основними позитивними характеристиками даної системи є: швидкість та доступність надання/викладання навчальних матеріалів; зручний та ефективний рівень оцінювання засвоєних знань та виконання самостійних робіт; можливості залучення більшої, ніж для навчання у стаціонарних умовах, кількості абітурієнтів; доступ до системи з мережі Інтернет дозволяє брати участь у навчальному процесі з будь-якого куточку світу; збільшення конкурентноздатності навчального закладу та застосування в роботі новітніх сучасних інформаційних технологій. Проте застосування зазначеного програмного засобу вимагає витрат на встановлення та обслуговування системи дистанційного навчання; певного рівня володіння комп'ютером і зазначеною програмою як студенту так і викладачеві.

Поширення систем дистанційного навчання – це природний етап еволюції системи освіти від класичного університету до віртуального, тобто, від проектора до комп'ютерних навчальних програм, від звичайної бібліотеки до електронної, від нечисленних навчальних груп до віртуальних аудиторій будь-якого масштабу.

На нашу думку, такий віртуальний навчальний центр можна адаптувати під будь-які вимоги замовника і забезпечити велику ефективність та високий рівень якості й оперативності.

Л.О. Василенко, досліджуючи можливості існуючої системи перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для органів державного управління, пропонує традиційні етапи роботи з кадровим резервом посилити інноваційною складовою. У кожній навчальній програмі необхідно передбачити модулі, що містять компоненти інноваційно-продуктивної освіти:

- фундаментальні модулі, які забезпечують засвоєння теоретико-методологічної основи сучасного світорозуміння, виступають контекстною основою змісту кожної програми, що зберігає вітчизняні наукові, соціокультурні та гуманітарні традиції;

- модулі, спрямовані на формування стратегічного управлінського мислення, творче рішення нестандартних навчальних завдань, освоєння методів управління майбутнім, важливі для практичного застосування в системі державного і муніципального управління;

- модулі, спрямовані на практичне освоєння професійної діяльності інноваційного характеру та на набуття досвіду впровадження нововведень у практику;

- модулі, спрямовані на формування сучасного інноваційного управлінського середовища, закріплення образу державного діяча майбутнього і забезпечення актуалізації ідеалу освіченої людини;

- модулі, спрямовані на освоєння сучасних методів розробки, прийняття, виконання та контролю управлінських рішень, у тому числі технології ситуаційних центрів, формування управлінських команд, гнучких управлінських структур;

- модулі, спрямовані на освоєння сучасних методів комунікацій та мережевих стосунків, встановлення форматів взаємовідносин між суб'єктами професійної практичної діяльності, технологій інтеграції в глобальну інформаційну середу, управління інформаційним середовищем громадянського суспільства, демократичних форм соціальної взаємодії з найбільш активними суб'єктами соціуму;

- модулі, спрямовані на набуття досвіду самостійного самооновлення системи знань як системи актуалізованих смислів соціуму, в тому числі на основі процесу спільної з учнями розробки інноваційного компоненту у зміст освіти;

- модулі, спрямовані на розвиток людського капіталу, освоєння міжнародних підходів і загальнолюдських цінностей, що базуються на міжнародних критеріях і нормах, визначених світовою, загальнодержавною, та регіональними спільнотами [2].

Застосування такої моделі підготовки майбутніх керівників навчальних закладів з інноваційного управління можливе в рамках навчального процесу магістратури за спеціальністю 8.000009 «Специфічні категорії. Управління навчальним закладом».

З огляду на тему дослідження, цікавими є запропоновані Л.О. Василенко види практичної участі магістрантів у просуванні інновацій в систему управління навчальними закладами: участь у групах із розробки і втілення конкретних завдань у межах реформ, що відбуваються; включення у тимчасові творчі колективи з виконання науково-дослідних проектів під керівництвом провідних викладачів та вчених; стажування у навчальних закладах із захистом підсумкової роботи з конкретними пропозиціями щодо запровадження нововведень або узагальнюючого досвіду діяльності організації; участь у діяльності антикризових команд, які здатні виконувати роботу щодо виведення з кризи певного напрямку діяльності навчального закладу; апробація технології лізингу кадрів з найбільш успішних магістрантів у якості помічників керівників навчальних закладів за типом «секондменту» – тимчасового позичання потрібних фахівців для виконання конкретних програм, проектів, функціональних завдань.

А.Є. Марон вважає інноваційне управління специфічною діяльністю, яка вимагає спеціальної професійної підготовки [7]. Такими фахівцями, на думку Є.Р. Бодунова та В.Г. Зінова, є менеджери інноваційної діяльності (МІД), які повинні володіти широким колом знань, навичок, компетенцій, діловими здібностями і відповідними особистими якостями для формування та реалізації стратегії інноваційного розвитку підприємства, створення і випуску конкурентоспроможних товарів [1, 3]. З 2007 року в Україні здійснюється підготовка магістрів спеціальності «Управління інноваційною діяльністю» та «Менеджмент інноваційної діяльності», потреба в таких фахівцях, на думку Є.Р. Бодунова, зростає пропорційно зростанню інноваційної активності в економіці. Є.Р. Бодунов аналізує підходи до підбору й підготовки МІД в умовах підприємства. Що ж до підготовки керівників освітніх закладів до інноваційної діяльності, то усе ще не досягнуто одностайності з питання відносин загального та спеціального між педагогікою, управлінням та інноваційною сферою на науковому та законодавчому рівнях.

А.А. Петренко намагалася подолати неузгодженість цілей, змісту і технологій реалізації інновацій у системі вузівської підготовки та реальній ситуації конкретного навчального закладу, що

веде до невідповідності якості освіти і вимог до підготовки керівників навчальних закладів з боку держави, суспільства, сім'ї, не дозволяє адекватно вирішувати поставлені завдання в цілому. Науковець приділяє увагу можливостям підготовки педагога-керівника в системі безперервної педагогічної освіти: на етапі вузівської освіти (при впровадженні інновацій в освітній процес, при вивченні психолого-педагогічних дисциплін, курсів за вибором, факультативів відповідного профілю); на етапі додаткової професійної освіти (при розробці його змісту, педагогічних умов забезпечення проектно-перетворюючої діяльності в умовах конкретного навчального закладу; в організації взаємодії з суб'єктами освітнього простору регіону) [8]. У даному випадку маємо приклад супроводу випускників після навчання у вищому навчальному закладі. Ця ніша освітніх послуг частково заповнена діяльністю інститутів післядипломної освіти педагогічних працівників, але двосторонній зв'язок між підготовкою у ВНЗ та вимогами діяльності конкретного випускника у конкретних умовах втрачається.

На нашу думку, набуття компетентності з інноваційного управління навчальними закладами може бути окремою програмою для індивідуального опанування; складовою програми підготовки магістрів «Специфічні категорії. Управління навчальними закладами»; окремою спеціальністю для задоволення потреб різних категорій бажаючих її опанувати. Зокрема, автори визначають такі категорії клієнтів освітніх послуг з управління навчальними закладами, що потребують спеціалізації підготовки (у тому числі і з інноваційного управління навчальними закладами): керівники різних типів навчальних закладів; керівники навчальних закладів, які не мають базової педагогічної, управлінської, економічної освіти; діючі керівники, управлінський резерв тощо.

З точки зору спектру надання освітніх послуг та розвитку компетентності з інноваційного управління зовсім не дослідженими є можливості корпоративного навчання в умовах навчального закладу, діяльність навчальних закладів за типом «організації, яка навчається». Характерними особливостями професіоналізму працівників підприємств, організацій, установ типу «організації, що навчаються» К.Нордстрем, Й.Ріддерстрале вважають готовність до постійних змін, набуття нових професійних навичок різних рівнів складності, вміння працювати в командах, де взаємодія знань і навичок всієї команди важливіша індивідуальних.

У моделях самонавчання (індивідуального, організаційного або суспільного) інноваційність розглядається як спосіб мислення, який має відношення до кожного в організації. «Інноваційність стосується будь-якого аспекту діяльності організації: адміністрування, маркетингу, фінансів, дизайну, керівництва кадровим складом, наданням послуг. Для забезпечення інноваційності необхідно переглянути всі аспекти діяльності підприємства, організації, установи, а саме: стратегію, швидкість впровадження накопиченого досвіду та шляхи більш раціональної організації роботи» [6].

В.Г. Зінов досліджував можливості формування персональних компетенцій у процесі професійної перепідготовки менеджерів на основі виявлення сутності та стандартизації діяльності керуючих інноваційним процесом в різних предметних галузях. Основою забезпечення управління інноваційною діяльністю в організаціях В.Г. Зінов вважав спеціалізований структурний підрозділ, модель діяльності якого представлена у його докторській дисертації [4].

Висновки й перспективи подальших розвідок у даному напрямку. На нашу думку, вищезазначений досвід застосування індивідуальних, групових та організаційних програм з підготовки, перепідготовки та підвищення професійного рівня, може бути використаний при підготовці керівників навчальних закладів до інноваційного управління. Для підготовки фахівців у галузі інноваційного управління навчальними закладами потрібно вдаватися до випереджуючої освіти, необхідно починати готувати фахівців, які будуть потрібні завтра.

У той же час спостерігається необхідність наукової концептуальної розробленості проблем професійної підготовки майбутніх керівників навчальних закладів до інноваційного управління в умовах спеціалізованої магістерської програми.

Процес створення нових знань, розробки нових освітніх програм і безпосередньої підготовки за ними фахівців займає тривалий період. Отже, істотно зростає роль випереджувальних досліджень, що визначають потребу в кадрах та можливості їх професійної підготовки на довгострокову перспективу.

Список використаної літератури

1. Бодунов Е.Р. Механизмы подбора и подготовки менеджера инновационной деятельности / Е.Р. Бодунов // «Актуальные проблемы научно-технологической и инновационной политики в контексте формирования общеевропейского научного пространства: опыт и перспективы». Материалы международного симпозиума. – К.: Феникс, 2010.– С.156-158

2. Василенко Л.А. Система и процессы инновационной подготовки государственных служащих / Л.А. Василенко // Образование и общество. Научный информационно-аналитический журнал. – 2007. – № 3. – С. 51-60.

3. Зинов В.Г. Менеджмент инноваций: Кадровое обеспечение / В.Г. Зинов. – М.: Дело – 2005. – 496с.

4. Зинов В.Г. Развитие системы профессиональной переподготовки менеджеров для повышения эффективности инновационной деятельности: Автореферат дисс. ... доктора экономических наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности в том числе: управление инновациями)». – М.: Государственное научное учреждение «Государственный научно-исследовательский институт системного анализа Счетной палаты Российской Федерации», 2005. – 33 с.

5. Про систему дистанційного навчання «Віртуальний Університет» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vu.net.ua/>.

6. Нордстрем К. Бизнес в стиле фанк навсегда. Капитализм в удовольствие / К. Нордстрем, Й. Риддерстрале; Пер. с англ. Вагнера К. – СПб.: Изд-во: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2011. – 328 с.

7. Марон А.Е. Образование взрослых: формирование модели подготовки резерва управленческих кадров / А.Е. Марон // Человек и образование. – 2011. – № 4. – С.44-48.

8. Петренко А.А. Становление и развитие профессионализма педагога-руководителя в системе непрерывного педагогического образования: Дисс. ... доктора педагогических наук: спец. 13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования / А.А. Петренко. – Рязань: Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Рязанский государственный университет имени С.А.Есенина», 2011. – 446 с.

9. Чечель И.Д. Профессиональная компетентность руководителя общеобразовательного учреждения / И.Д. Чечель // «Управление образованием: теория и практика» Научно-методический сетевой журнал Института управления образованием РАО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://iuorao.ru/2012-03-22/187-2012-03-24-07-36-18>.

Стаття надійшла до редакції 18.03.2013

Н. Н. Сас. Анализ возможностей существующих моделей обучения в области инновационного управления для профессиональной подготовки будущих руководителей учебных заведений

В статье раскрыты общетеоретические тенденции и задачи профессиональной подготовки, будущих руководителей учебных заведений к инновационному управлению; проанализированы существующие модели подготовки управляющих инновационным процессом в различных предметных областях: на основе индивидуального дистанционного образования; за счет усиления традиционных содержания и форм подготовки кадрового резерва инновационно-продуктивной составляющей; организации системы корпоративного обучения; специальной профессиональной подготовки в условиях высшего учебного заведения с целью дальнейшего использования существующего опыта.

Ключевые слова: *общетеоретические тенденции, задачи, модели современной профессиональной подготовки, сопровождение выпускников после обучения в высшем учебном заведении; категории клиентов образовательных услуг в области инновационного управления учебными заведениями.*

N. Sas. The Analysis of the Present Teaching Methods in the Sphere of Innovative Management for the Future Leaders Professional Training at Educational Institutions

The present article deals with the problem of the leaders` professional training for the innovative management of educational institutions which is quite relevant as far as the content of teaching, its forms and methods are concerned.

The author touches upon theoretical tendencies and tasks of the future leaders` professional training for the innovative management of educational institutions; analyses the present models of up-to-date leaders` training in different spheres; on the basis of individual distant teaching; intensification of the traditional content and form of the personnel training by means of the innovative and productive component; organization of the corporate learning system; special professional training according to the MPhil programme at the educational institution that will lead to the further use of the present practices.

The stress is laid on conditions which provide the quality of training: special software, Masters` participation in the implementation of innovations into the system of management in educational institutions;

coordination of the goals, content and methods of realising the innovations in the training system of higher educational institutions and the real situation at particular educational institution; orientation on the needs of different client groups which require educational services on the innovative management of educational establishments and need special training: leaders of all types of institutions; leaders of all types of educational institutions, who do not have any basic pedagogical, management or economical education; management potential etc.

The problems of corporate teaching potential at educational institutions, the activity of educational institutions of “organization, that studies” type seem to be not yet investigated.

Key words: *theoretical tendencies, tasks and models of the present professional training; graduates` maintenance; client categories which require educational services concerning on innovative management of educational establishments.*