

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Постановка проблеми. Процес змін зумовлює істотне перетворення будь-якої діяльності, він здатний вивести її на якісно новий рівень розвитку. Підвищення інноваційної активності суб'єктів освітньої діяльності, підтримання людського капіталу вищого навчального закладу, творчого потенціалу креативних кадрів є необхідними умовами роботи під час змін. Для того, щоб розвивати та підняти на більш високий рівень професійну діяльність науково-педагогічних працівників ВНЗ, крім виокремлення особливостей та специфіки їх професійної діяльності, розроблення стандартів на компетентнісній основі, необхідно використовувати технології, які є близькими до адаптивного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З огляду на це розглянемо підходи різних науковців щодо управлінських технологій. Питання управління в освіті знайшло своє відображення в дослідженнях провідних учених та практиків: В. Бондаря, Г. Дмитренка, Л. Даниленко, Г. Єльникової, Л. Калініної, В. Маслова, В. Олійника, В. Пікельної; психології педагогічної діяльності та психології управління закладами освіти: В. Семиченко, Л. Карамушки, менеджменту організацій: М. Мескона, І. Кузьміна та інших.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття.

Аналізуючи роботи вчених, ми дійшли висновку, що технології управління науково-педагогічних працівників розглядалися недостатньо з позиції адаптивного управління. Донині вважалося, що рефлексивний розвиток викладачів виникає в результаті моніторингових процедур. Керівникам необхідно було управляти зовнішніми зв'язками з метою активізації потреби підлеглого зсередини, розвиваючи його самосвідомість за рахунок порівняння себе з іншими. У країнах із розвинутою ринковою економікою останнім часом використовуються коучингові технології, які більш м'які у «суб'єкт – об'єктних» зв'язках між керівником та підлеглим і які ефективніше спрямовують діяльність людини у визначеному нею самою напрямі. Розглянемо більш детально управлінські технології.

Постановка завдання. Метою нашої статті є аналіз технологій управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників як основи вдосконалення їх професійної діяльності. Завданням є обґрунтувати необхідність втілення сучасних інноваційних технологій управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників у систему вищого навчального закладу як умови підвищення його конкурентоспроможності.

Виклад основного матеріалу. Технологічний підхід в управлінні будь-якими системами відкриває нові можливості для концептуального і проектувального освоєння різних галузей та аспектів освітньої, педагогічної, соціальної дійсності; він дає змогу: з більшою визначеністю передбачати результати й управляти педагогічними процесами; аналізувати й систематизувати на науковій основі наявний практичний досвід та його використання; комплексно вирішувати освітні та соціально-виховні проблеми; забезпечувати сприятливі умови для розвитку особистості; зменшувати ефект впливу несприятливих обставин на людину; оптимально використовувати наявні в розпорядженні ресурси; вибирати найбільш ефективні й розробляти нові технології та моделі для вирішення соціально-педагогічних проблем, що виникають.

Г. Селевко зазначав, що технологія є змістовним узагальненням, що вбирає в себе смисли всіх визначень різних авторів (джерел) [6]. П. Прокопенко, В. Євдокимов тлумачать поняття «технологія» як «опис, з одного боку, майстерно здійсненої професійної діяльності, а з іншого – досконалої, оптимально організованої» [5, с. 39]. Таке розуміння імпонує нам, тому що більш чітко пояснює сутність поняття, стосовно професійної та управлінської

діяльності, які в дослідженні проаналізовано.

Сьогодні в педагогіці термін «технологія» часто використовують для позначення послідовного (покрокового) застосування різних прийомів, що забезпечує вирішення поставленого педагогічного завдання.

Т. Назарова стверджує, що поняття «педагогічні технології» трансформувалося в нові: освітні технології, педагогічні технології та технології навчання [4]. Автор дає кожному з них визначення, описує ієрархію та взаємозв'язок понять «технологія» в педагогіці, кожний елемент ієрархії різниться набором відповідних цілей, завдань, змістом.

За її дослідженням, освітні технології визначають загальну стратегію розвитку освіти, їх призначення – прогнозування розвитку освіти, його конкретне проектування та планування, передбачення результатів, а також вивчення відповідних освітнім цілям стандартів. Педагогічні технології втілюють тактику реалізації освітніх технологій у навчально-виховний процес через моделі навчання, виховання й управління.

Отже, технології управління за визначеною ієрархію підпорядкування, повинні відображати і стратегічні, і тактичні напрями в освіті, тобто вони містять як концептуальні засади, так і суто технологічні. Л. Буркова, розглядаючи технології навчання, виховання й управління, зауважує, що технології управління мають широкий діапазон дії – від управління педагогічним процесом до його окремих складників (навчання на уроці, управління виховною технологією, педагогічною діяльністю [1, с. 91].

З метою визначення ефективних технологій управління доцільно розглянути, як розуміють сутність поняття «технологія» у сфері управління людськими ресурсами. Так, М. Мескон та ін. визначають технологію четвертою важливою внутрішньою змінною у виробничому процесі, що має більш широке значення, ніж традиційно прийняте. Технологія – це будь-який засіб перетворення вихідних матеріалів, чи то люди, чи фізичні матеріали – для одержання бажаної очікуваної продукції чи послуг [3, с. 94]. Л. Девіс запропонував широке тлумачення цього поняття, а саме: технологія – це поєднання кваліфікаційних навичок, обладнання, інфраструктури, інструментів і відповідних технічних знань, що необхідні для здійснення бажаних перетворень у матеріалах, інформації або людях [3].

Ніяка технологія не може бути корисною і ніяке завдання не може бути виконаним без співпраці людей, які є п'ятою внутрішньою змінною.

Важливо розуміти, що в управлінській практиці внутрішні змінні ніколи не можуть розглядатися незалежно одна від одної, наприклад, існує міцний зв'язок між змістом роботи та технологією, проте значні зміни будь-якої змінної будуть певною мірою впливати на всі інші змінні.

І. Кузьмін пропонує п'ять технологій ефективного менеджменту або управлінських технологій, що розраховані на управління персоналом із боку керівників вищих ланок та управління керівником із боку співробітників нижчих ланок, а саме: технологія визначення мети, технологія визначення стратегії досягнення та способу винагороди, технологія винагороди для новоприйнятих співробітників, технологія для «недбалих підлеглих», технологія управління керівника [2].

Загострення ринкової конкуренції та глобалізація економіки викликають глибокий інтерес вітчизняної науки і практики управління до світового досвіду активізації людського фактора для досягнення ефективності та конкурентоспроможності організацій. Створення високоефективних механізмів управління людськими ресурсами на рівні організації, в основі формування яких комплексний, стратегічний підхід до використання і розвитку трудового потенціалу. За останні десятиліття практика менеджменту збагатилася прогресивними методами, технологіями управління людьми в складному інноваційному середовищі. Пріоритетами стали гнучкі форми використання робочої сили, безперервне підвищення якості людських ресурсів, нові підходи до організації і стимулювання праці, звернення до культурно-етичних факторів продуктивності та якості трудового життя. У цілому тенденції управління людськими ресурсами мають глобальний характер і відображають пошуки передових організацій у створенні високоефективних систем реалізації творчого і продуктивного потенціалу.

Технологія управління людськими ресурсами дає синергетичний ефект, якщо в організації дотримуються таких умов: відносно добре розвинена система адаптації до зовнішнього і внутрішнього ринку праці (індивідуальне планування кар'єри, підготовка і перепідготовка персоналу, стимулювання професійного зростання і ротації кадрів); є гнучкі системи організації робіт (гуртки якості, автономні робочі групи); використовуються системи оплати, побудовані на принципах усебічного врахування персонального внеску (у тому числі й самими працівниками) і (або) рівня професійної компетентності (знання, уміння і навички, якими реально опанували працівники); підтримується досить високий рівень участі окремих працівників і робочих груп у розробленні та прийнятті управлінських рішень, що стосуються їх повсякденної роботи; застосовується практика делегування повноважень підлеглим; функціонує розгалужена система організаційної комунікації, що забезпечує дво- і багатосторонні вертикальні, горизонтальні і діагональні лінії зв'язку всередині організації [7].

Отже, можна говорити про певний синтез на основі технології управління людськими ресурсами традиційних (безумовно, модернізованих) та сучасних підходів. Проте, увібравши в себе переваги різних підходів, що склалися в кадровому менеджменті, технологія управління людськими ресурсами не може підходити для вирішення всіх проблем, з якими стикається сьогодні керівник.

Розглянувши детально поняття технології, необхідно підкреслити різноманітність підходів до його тлумачення. Головним завданням було надати сутнісні характеристики цього поняття з метою подальшого визначення технологій в управлінській сфері, зокрема в управлінні професійною діяльністю працівника вищого навчального закладу. Визначення моделей управлінської взаємодії керівників та підлеглих дає змогу більш чітко зрозуміти типи управління людським капіталом вищого навчального закладу. У зв'язку з цим, описуючи технологію управління професійною діяльністю науково-педагогічних працівників, доцільно поєднати доробки науковців різних сфер діяльності. Таким чином, її можна розглядати і як управлінську технологію у сфері освіти, і як управлінську технологію при застосуванні тієї чи іншої моделі управління людськими ресурсами. Саме при комплексному її розгляді відбувається подвійний ефект у виборі технології щодо досягнення поставленої мети. Такий підхід може бути використаний також і для аналізу ролі інших учасників освітнього процесу.

Проте, описуючи типи управлінських підходів в управлінні персоналом, науковці недостатньо визначають саме технологічний процес здійснення тієї чи іншої технології управління персоналом з позиції тих визначень, які зазначені вище. Також не розкриваються механізми узгодження цілей організації і працівників з огляду на визнання пріоритетності такої взаємодії в сучасних суб'єкт-об'єктних відносинах в організаціях. Тому нами було розглянуто технологію коучингу, в основу якої покладено професійне зростання працівників. За допомогою коучингу відбувається узгодження цілей організації та працівника, що спрямоване на виконання спільно визначених завдань.

Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників відбувається на основі технологій, які нами запропоновані, а саме: моніторинг і коучинг. Освітній моніторинг був обґрунтований і апробований в освітянській сфері (Г. Єльнікова, З. Рябова, Г. Полякова). Технологія містить спеціальні етапи, способи і засоби реалізації управлінського процесу, які забезпечують наскрізність мети, взаємоадаптацію суб'єктів управління і сприяють «включенню» механізмів саморозвитку. Інструментарієм для спостереження є базові кваліметричні моделі діяльності суб'єктів управління на всіх рівнях організації освіти. Ці моделі враховують вектор активності або пріоритетні напрями діяльності (пріоритети людини, яка діє). Підсумком є свідоме спрямування власних дій на: заданий результат, пред'явлений у вигляді моделі відповідної діяльності; та на задані пріоритети, що мають вигляд коефіцієнтів вагомості факторів і критеріїв цієї моделі. Таким чином, модель є еталоном діяльності, з яким суб'єкт управління себе порівнює, тобто це – зовнішній подразник, який приводить до дії завдяки постійному порівнянню себе з еталоном щодо намагання бути кращим. Дух суперництва закладений всередині людини,

вона завжди прагне до вдосконалення себе. Отже, моніторинг і його інструментарій – кваліметричні моделі, викликає зовнішнє спрямування самоорганізаційних процесів, тобто охоплює професійну діяльність людини, яку вона прагне вдосконалити, а керівник спрямовує цю діяльність.

Нами висувається припущення щодо ефективності використання іншої сучасної технології – коучингу. Було теоретично доведено, що це – технологія спрямованої самоорганізації. Коучинг спрямований на внутрішнє усвідомлення виконання дії людиною, яка сама несе відповідальність за її виконання. Тобто коучинг є внутрішнім подразником, який спричиняє внутрішню необхідність людини професійно розвиватися. Коучинг відбувається за бажанням самої людини, коли вона готова до змін, і на це її підштовхує зовнішній подразник – моніторинг, який дає розуміння людині, що вона не відповідає еталону і їй необхідні зміни. Природне прагнення до більш високих результатів та зовнішня мотивація в колективі дають поштовх до необхідності змін. Тоді і є у нагоді коучинг, який є результативною технологією професійного розвитку людини. Коучинг є ефективним у використанні на етапі узгодження цілей. Саме цей процес не мав технології і не був описаний у контексті управління, зокрема адаптивного. На нашу думку, використання коучингу в процесі узгодження цілей при адаптивному управлінні надасть розуміння, як саме цей процес відбувається, внесе чіткість у цей процес, що буде спонукати керівників і викладачів до його застосування.

Коуч досягає прогресу за допомогою спеціальної техніки бесід, запитань, інтерв'ю, постановки завдань. Завдання коучингу – спираючись на збудовану в організації загальну систему мотивації викладачів, перейти на індивідуальний рівень, на рівень окремої особистості.

Викладачі під керівництвом коуч-керівника впевнені в своїх силах і працюють із великим інтересом і високою віддачею. Сенс тут в тому, що керівник за допомогою запитань або іншим шляхом з'ясовує у викладачів, які їхні особисті цілі і як вони співвідносяться з цілями навчального закладу, кафедри, і можуть бути взаємоузгодженими. Підвищення ефективності в роботі – головне, для чого існує коучинг.

За результатами математичної та статистичної обробки даних доведено, що завдяки впровадженню принципів і технологій коучингу величина середнього рівня професійного розвитку в експериментальних групах вище, ніж у контрольних. За результатами експерименту професійний розвиток в експериментальних групах збільшився в середньому на 10%, тоді як у контрольних групах лише – 7%. Отже, використані технології адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників (моніторинг, коучинг) дозволяють інтенсифікувати та збільшити продуктивність діяльності науково-педагогічних працівників, що, у свою чергу, впливає на результативність навчання студентів та дає можливість узгодити цілі всіх учасників навчально-виховного процесу.

Висновки. За останні десятиріччя практика менеджменту збагатилася прогресивними методами, технологіями управління людьми в складному інноваційному середовищі, де пріоритетами стали гнучкі форми використання робочої сили, безперервне підвищення якості людських ресурсів, нові підходи до організації та стимулювання праці, звернення до культурно-етичних факторів продуктивності та якості трудового життя. Таким чином, за допомогою кваліметричних і статистичних розрахунків було доведено, що застосування інноваційних технологій управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу має безпосередній вплив на підвищення рівня професіоналізму, координуючої та узгоджувальної діяльності керівників кафедри та активізує процеси самоорганізації й рефлексивного розвитку всіх учасників вищого навчального закладу. Управління при цьому набуває підсилення критеріальності, цілеспрямованості, узгодженості, гнучкості, що забезпечується впровадженням коучингу, моніторингу і сприяє досягненню оптимального результату. Отже, визначення моделей управлінської взаємодії керівників і викладачів дає змогу чіткіше зрозуміти види управління «людським капіталом» вищого навчального закладу, що дасть вищому навчальному закладу конкурентної переваги.

Перспективи подальшого дослідження. Подальшого дослідження потребують питання, які пов'язані з використанням коучингово-моніторингових технологій у взаємозв'язку між викладачами, викладачами та студентами.

Список використаних джерел

1. Буркова Л. В. Соціономічні професії: інноваційна підготовка спеціалістів у вищих навчальних закладах: монографія / Л. В. Буркова. – К. : Інформ. системи, 2010. – 278 с.
2. Кузьмин И. А. Психотехнологии и эффективный менеджмент / И. А. Кузьмин. – М. : Психологическая школа бизнеса, 1994. – 192 с.
3. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ.]. – М. : Дело, 1996. – 704 с.
4. Назарова Т. С. Средства обучения: технология создания и использования / Т. С. Назарова, Е. С. Полат. – М. : Изд-во УРАО. – 1998. – 204 с.
5. Прокопенко І. Ф. Сучасні педагогічні технології в підготовці вчителів : навч. посіб. / І. Ф. Прокопенко, В. І. Євдокимов. – Х. : Колегіум, 2008. – 344 с.
6. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии / Г. К. Селевко. – М. : Народное образование, 1998. – 256 с.
7. Управління персоналом [Електронний ресурс] : підручник / [за ред. : Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ярема] – М. : Центр кадрових технологій–XXI століття, 1999. – Режим доступу : <http://www.aup.ru/books/m152/>

Борова Т. А.

Сучасні технології управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу

Розглянуто аналіз технологій управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників як основа вдосконалення їх професійної діяльності. Втілення коучингу та моніторингу в систему управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників забезпечують підвищення конкурентоспроможності вищого навчального закладу.

Ключові слова: технології управління, професійний розвиток, науково-педагогічні працівники, коучинг, коуч, моніторинг, вищий навчальний заклад.

Боровая Т. А.

Современные технологии управления профессиональным развитием научно-педагогических работников высшего учебного заведения

Рассмотрен анализ технологий управления профессиональным развитием научно-педагогических работников как основы усовершенствования их профессиональной деятельности. Внедрение коучинга и мониторинга в систему управления профессиональным развитием научно-педагогических работников обеспечили повышение конкурентоспособности высшего учебного заведения.

Ключевые слова: технологии управления, профессиональное развитие, научно-педагогические работники, коучинг, коуч, мониторинг, высшее учебное заведение.

T. Borova

Modern Technologies of Higher Educational Establishment Research and Teaching Staff Professional Development

The article deals with the analysis of higher educational establishment research and teaching staff professional development management technologies as bases of their professional activity improvement. Coaching procedures were carried out on the basis of monitoring that stipulated a permanent feedback thus speeding up the process of faculty professional and self-development.

Key words: management technologies, research and teaching staff, professional

development, coaching, coach, monitoring, higher educational establishment.

Стаття надійшла до редакції 20.09.2012 р.