

УДК 378.046.4

Хміляр Д.Д., к.вет., професор
Лаба О.І., методист[©]

*Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій
імені С.З. Гжицького*

ІННОВАЦІЙНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПІДГОТОВКОЮ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКОЮ ФАХІВЦІВ В ІНСТИТУТІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ КАДРІВ АПК

У ВНЗ України почали використовувати інноваційні технології управління навчальним процесом. Це перш за все розширення і удосконалення роботи методичної ради залучивши до цієї діяльності талановитих педагогів-інтелектуалів.

У науково-методичній літературі недостатньо публікацій щодо алгоритму підготовки методичних рад ІПО, інтерактивних форм проведення її засідань. Зокрема, в педагогічному середовищі зустрічаються думки щодо застарілості форм проведення засідань методичних рад, ірраціональності їх рішень, адміністративного тиску на підлеглих щодо їх якісного виконання.

Відтак, нівелюється сама ідея функціонування колегіального органу, покликаного мотивувати професійну діяльність викладача, стимулювати власну ініціативу та формувати усвідомлення особистої відповідальності за якість змін у навчально-виховному процесі. З огляду на це є необхідним акцентувати увагу на організації залучення кожного члена методичної ради до вироблення та прийняття рішення на демократичних засадах. Обґрунтовується це так.

По-перше: участь у процесах прийняття рішень є невід'ємним правом будь-якої людини та частиною принципів демократії. Участь викладачів у прийнятті рішень формує повагу до різних поглядів, вчить оцінювати альтернативи та діяти компромісно.

По-друге: участь сама по собі є розвитком та одночасно засобом і шляхом розвитку реальної волі людини, яка виявляється в розширенні свободи вибору. З цього приводу педагог О.В. Сухомлинський також зазначав, що розвиток педагогічної думки може відбуватися лише за умови вільного вибору форм і методів, усвідомлення педагогами значущого впливу на перебіг життя навчального закладу.

По-третє: що педагоги бажають брати участь в процесі прийняття рішень, це неодноразово підтверджувало опитування педагогів, зокрема слухачів курсів підвищення кваліфікації.

Досвід нашої управлінської діяльності показує, що в більшості випадків професори і доценти на передодні засідання методичної ради мало переймаються запропонованим проектом рішення, не аналізують причинно-наслідкових зв'язків його положень, не визначають частки особистої

відповідальності за розв'язання окремих проблем. На наш погляд, такий формальний характер участі можна пояснити тим, що в програмі підготовки засідань не передбачається включення педагогів із великим стажем роботи до конкретних дій, ситуацій безпосередньо спрямованих на розсуд питань, що виносяться на розгляд методичної ради.

Як же зробити так, щоб викладачі-педагоги не байдуже реагували на цікаві та корисні пропозиції своїх колег?

Необхідно підібрати такий склад методичної ради, де професори і доценти дійсно радяться, а не формально засідають, де колегіально вирішуються злободенні проблеми освіти, де будь-який член методичної (вченої) ради почуває себе співуправлінцем навчально-виховного процесу в навчальному закладі, де є присутнє об'єднання зусиль усього викладацького колективу для підвищення науково-педагогічного та методичного рівня викладання основних дисциплін, випровадження нових ідей, досліджень, передового педагогічного досвіду – навіть дуже талановитим керівником вдасться зробити це не відразу.

Як організувати так, щоб викладачі не байдуже реагували на цікаві та корисні пропозиції своїх колег, не пояснюючи це загальним стомленням, невирішеними соціальними проблемами, наявністю проблем у міжособистісних відносинах, як це найчастіше трапляється, а всі активно включилися в процес дослідження проблеми та її аналіз.

Практика проведення методичних рад в Інституті післядипломної освіти та перепідготовки кадрів АПК Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького може бути взята до уваги і використана початковим керівником як уникнути звітно-формальної моделі проведення цієї форми управління навчально-виховним процесом до більш ефективного.

В навчальні плани та програми для керівників і спеціалістів місцевих органів управління сільського господарства, підприємств різних форм власності та господарювання, установ і організацій АПК та робітничих кадрів з питань вивчення і запровадження економічних інструментів господарювання в умовах ринкової економіки включено розділи: "Аграрна політика", "Аграрний ринок", "Інтенсифікація сільського господарства в умовах ринкової економіки", тощо.

Методичною радою ІПО щорічно переглядаються, змінюються і доповнюються навчальні плани та програми. В них включені найновіші досягнення науки і передового досвіду. Ставиться питання про поновлення лекційних курсів, урізноманітнення форм проведення лабораторних, практичних та семінарських занять. З метою оптимізації навчальної роботи проводиться звітування кафедр про проведену роботу із слухачами ІПО на методичній раді, обговорення відкритих лекцій і лабораторно-практичних занять, результатів анкетування. Особлива увага звертається на забезпеченість науково-методичною базою за відповідними напрямками підвищення кваліфікації спеціалістів, на обов'язкове введення до навчально-тематичних планів підвищення кваліфікації слухачів питань інформаційних технологій,

менеджменту та маркетингу, управління якістю, управління персоналом в залежності від напрямку та специфіки навчання.

Потрібно виділити основні етапи проведення засідань методичних (вчених) рад. Отже, це:

- здійснення колегіального аналізу результатів роботи за попередній період;
- визначення тематики засідань на наступний період (членами творчої групи);
- створення творчих груп із всіх учасників, навчально-виховного процесу для всебічного аналізу досліджуваної проблеми;
- складання плану підготовки засідання методичної ради (вченої ради);
- контроль якості підготовки методичної ради;
- корекція підсумків підготовки;
- колегіальна підготовка проекту рішення методичної ради;
- власне проведення засідання;
- реалізація рішення методичної ради, видання наказу;
- контроль виконання управлінського рішення;
- зняття проблеми з контролю.

Особливу увагу приділяємо підготовці самого засідання методичної ради. Для цього потрібно створити комісію, до складу якої доцільно ввести: директора, методиста ПЮ, голів творчих, проблемних груп та методичних об'єднань, досвідчених професорів і доцентів. До підготовчої роботи можна і потрібно залучити якнайбільше викладачів, лекторів із виробництва, слухачів курсів ПК з метою всебічного вивчення проблеми, яка розглядатиметься після обробки представлених комісією матеріалів. До обов'язку комісії потрібно включити представлення плану підготовки засідання, розгляд основних питань, узагальнення і рекомендацію літератури, а також вивчення передового педагогічного досвіду, узгодження із графіком адміністративного контрольного плану відвідування занять та інших заходів. Далі, згідно з планом підготовки визначаються доповідачі, співдоповідачі, готується виставка літератури з досліджуваного питання, інформаційні матеріали, тощо.

Контроль підготовки може здійснюватися в три етапи: за місяць, два тижні, тиждень.

- Перший етап – практична допомога адміністрації членам творчих груп.
- Другий етап – коригування якості змісту доповіді.
- Третій етап – колегіальна підготовка проекту рішення.

Реалізація рішень методичної (вченої) ради контролюється адміністрацією (директором ПЮ, ректором), приймається управлінське рішення: видається наказ, проводяться наради, засідання творчих груп, методичних об'єднань, розробляються заходи щодо виконання постанови.

Форми проведення методичних (вчених) рад можуть бути і традиційними, і нетрадиційними, таким чином як ділова гра «Мозковий штурм», засідання круглого столу, ради-диспути, ради-тренінги, ради-консиліуми і т.п.

Література

- 1.Блейк Р.Р., Моутон О.С. Научные методы управления. - К.: Наук, думка, 1990. -248с.
- 2.Гринев В.Ф. Инновационный менеджмент. К.: МАУП, 2000. – 152 с.
- 3.Деркач А. А., Сотников А. П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. – М.: Луч, 1993. – 72 с.
- 4.Жариков Е. С Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002.–512 с.
- 5.Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту. – К.: МАУП, 1996. – 176 с.
- 6.Кредісов А. І., Панченко Є. Г. Менеджмент для керівників. – К.: Знання, КОО, 1999. - 556с.
- 7.Савельева В. С Система трудового потенціалу групи керівників, фахівців, службовців (КФС). Теоретичні та прикладні проблеми психології та педагогіки: Зб. наук. пр. – Луганськ: СЛУ, 2001. - №2 (2) – С. 129-134.
- 8.Савельева В. С. Методика дослідження рольової поведінки керівників. Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. пр. ін-ту психології ім Г. С. Костюка АПН України. – К.: 2003. – Т 5.4.1. – С. 208-214.
- 9.Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: Психология кадрового менеджмента. К.: МАУП, 1999. – 400 с.

Стаття надійшла до редакції 14.09.2010