

Морозова М. Е.,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та управління персоналом ННІ менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ

МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Анотація. В статті ми звертаємо увагу на формування процесу управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників.

Ключевые слова: ефективне управління, управління, розвиток, професійне розвиток, науково-педагогічні працівники, керівники.

Morozova M.,

PhD (Pedagogic Sciences), Docent, associate professor at the Department of Economics and Management Educational and Research Institute of Management and Psychology, SHEI «University of Educational Management», Kyiv

METHODS OF FORMATION OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC AND TEACHING STAFF

Summary. In this article we will pay attention to the formation process of the management of professional development of academic staff.

Keywords: effective management, control, development, professional development, research and teaching staff, heads.

Постановка проблеми. Стратегія розвитку системи освіти повинна формуватися адекватно, дотримуючись сучасних інтеграційних і глобалізаційних процесів, вимогам переходу до постіндустріальної цивілізації, чим забезпечить своє стійке рух і розвиток України. Враховуючи певні пріоритети, важливим для держави є освіта і виховання людини з урахуванням інноваційного розвитку освіти, запитів особистості, потреб суспільства і держави в цілому. Якісне освіта

является необходимым условием обеспечения устойчивого демократического развития общества, консолидации всех его институтов, гуманизации общественно-экономических отношений, формирования новых жизненных ориентиров личности.

Вопрос эффективности управленческой деятельности в образовании рассматривались и рассматриваются такими учеными, как: Ю. Бабанским, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, Г. Ельниковой, В. Олейником, В. Пикельной и многими другими. Однако в настоящее время отсутствует общепринятая методика осуществления эффективного управления.

Современными учеными, изучающими проблемы профессионального развития научно-педагогических работников рассматривается как «своеобразный опережающий механизм образования, который стабилизирует систему образования к новым требованиям развития общества» [5], такой подход требует современных моделей управления образованием, и в состоянии сделать ее на уровне высоких стандартов и более гибкой и демократичной.

Несмотря на то, что у выдающихся ученых современности в некоторых вопросах взгляды совпадают, но единого взгляда на функцию управления нет. В. Олейник в обобщенной структурной функции педагогических работников профтехобразования поставил в перечень основных функций управления координацию на пятое место (прогнозирования, программирования, планирования, регулирования, контроль) [6,29]. С точки зрения Е. Чернышевой функция управления направлена на преодоление дублирования, параллелизма содержательного, временного и научно-методического характера и выступает как процесс обеспечения действий ее функционирующих компонентов [7,147].

Управление профессиональным развитием научно-педагогических работников не примет шаблонного подхода, оно требует существенных изменений и творческого подхода с учетом конкретной ситуации.

Важным остается и помощь научно-педагогическим работникам в

возможности увидеть связь между выполнением их профессиональных обязанностей и личными качествами. Вполне понятно, что научно-педагогический работник уже имеет определенные профессиональные компетенции, а вот как научиться оценивать качество своих знаний, совершенствовать их согласно условиям педагогической деятельности, вот именно в этом и возникает проблема. Однако, только учитывая индивидуальные особенности научно-педагогического работника можно стимулировать в них желание к профессиональному развитию. «В основу формирования личности, - отмечает В. Кремень, – должны лечь, прежде всего, идеи гуманистической парадигмы личностно ориентированного образования и воспитания. Цель личностно ориентированной гуманного образования – не сформировать и даже не воспитывать, а найти, поддержать, развить человека в человеке, заложить в ней механизм самореализации личности». [2].

Исходя из вышеизложенного *цель нашей статьи*: освещение сути управления профессиональным развитием научно-педагогических работников.

Изложение основного материала. На сегодняшнем этапе модернизации системы образования особенно важно решить проблему управления профессиональным развитием научно-педагогических работников для системы образования. Это обусловлено рядом объективных факторов. Долгое время системному формированию кадрового потенциала этой отрасли не уделялось должного внимания и до сих пор не решен вопрос целевой подготовки специалистов в этой отрасли. [4].

Формирование современного подхода к управлению профессиональным развитием научно-педагогических работников предусматривает также и новые подходы к управлению этим процессом. Современные научные подходы формируют необходимость оперативно анализировать ситуацию, устанавливать системные связи между факторами, явлениями, возможность предвидеть перспективы развития,

брать ответственность путем принятия соответствующих решений. Процесс развития должен происходить в условиях постоянного активного участия научно-педагогических работников. Они могут выступать не только как слушатели, но и как организаторы и лидеры групп, тогда они становятся достаточно активными как при усвоении материала, так и в профессиональном развитии.

Важным этапом по нашему мнению является осуществление анализа тех потребностей, которые прежде всего касаются как научно-педагогических работников, так и системы образования в целом. В частности, это формирование умений, способностей, качеств необходимых для успешной реализации, как в профессиональной, так и в личной жизни. Формирование готовности руководителей в управлении профессиональным развитием научно-педагогических работников, их развитие профессиональной компетентности должно привести к другим улучшенным результатам. Безусловно, это далеко не полный перечень процессов скорее, это минимум действий и направлений. Но их реализация может стать фундаментом обновления, который обеспечит эффективность работы, даст возможность выйти на новый качественный уровень образования. Но это возможно лишь тогда, когда все изменения согласовываются и проектируются в виде определенной системы.

Так что нужно внести вклад в решение определенных противоречий, возникающих в управлении профессиональным развитием научно-педагогических работников, а именно:

- степень соответствия научно-педагогических работников к потребностям образовательной системы;
- объективными критериями профессиональной деятельности являются показатели результативности и эффективности труда, а субъективные связаны с самосознанием и самооценкой научно-педагогических работников.

Для этого мы использовали методы теоретического анализа,

установление связей между факторами влияния, возрастные особенности, активность научно-педагогических работников и т.п.. Анализ нами проводился как на теоретическом, так и на практическом уровнях. На теоретическом уровне определялось программа профессионального развития научно-педагогических работников и алгоритм и внедрения в управленческую практику, а именно управленческого аспекта. Практический уровень предусматривал подтверждение правильности определенного алгоритма последовательности действий.

Изучение системы управления профессиональным развитием научно-педагогических позволило нам внести определенные коррективы для эффективного управления в ее апробации и определить свою целесообразность. Согласно определенной цели профессионального развития научно-педагогических работников нами было учтено, что управление профессиональным развитием нацелено на уже дипломированных сотрудников, им нужно преодолеть разрыв между полученной специальностью, профессиональной подготовкой и современными требованиями к их профессиональной деятельности, согласно изменениям которые происходят сегодня в системе образования, обеспечение получения новой квалификации или специальности на основании ранее полученного в учебных заведениях и опыта практической работы, закреплением профессиональных знаний и умений.

При организации управления профессиональным развитием научно-педагогических работников системы образования следует осуществлять учет сложившихся форм подготовки и повышения квалификации в условиях функционирования образовательного учреждения. Таким образом, образовательные системы и социальные механизмы, непосредственно воздействующие на формирование сознания, во многом определяются спецификой человеческого восприятия новых информационных потоков, приобретают приоритетное значение в условиях инновационной экономики. Поэтому для нас и важно профессиональное

развитие научно-педагогических работников которые должны отвечать всем требованиям инноваций в образовании, сохранения конкурентоспособности в условиях инновационного развития образования.

Так как нашей задачей было эффективное управление профессиональным развитием научно-педагогических работников, мы определили следующие критерии:

1. Создание условий для профессионального развития;
2. Стимулирования к научному поиску и внедрению его достижений;
3. Определение путей управления данным процессом с учетом практического опыта, а также перспектив развития самого учреждения.

Итак, условия реализации управления профессиональным развитием научно-педагогических работников, по нашему мнению можно предложить в следующем виде который изображен на рис. 1.

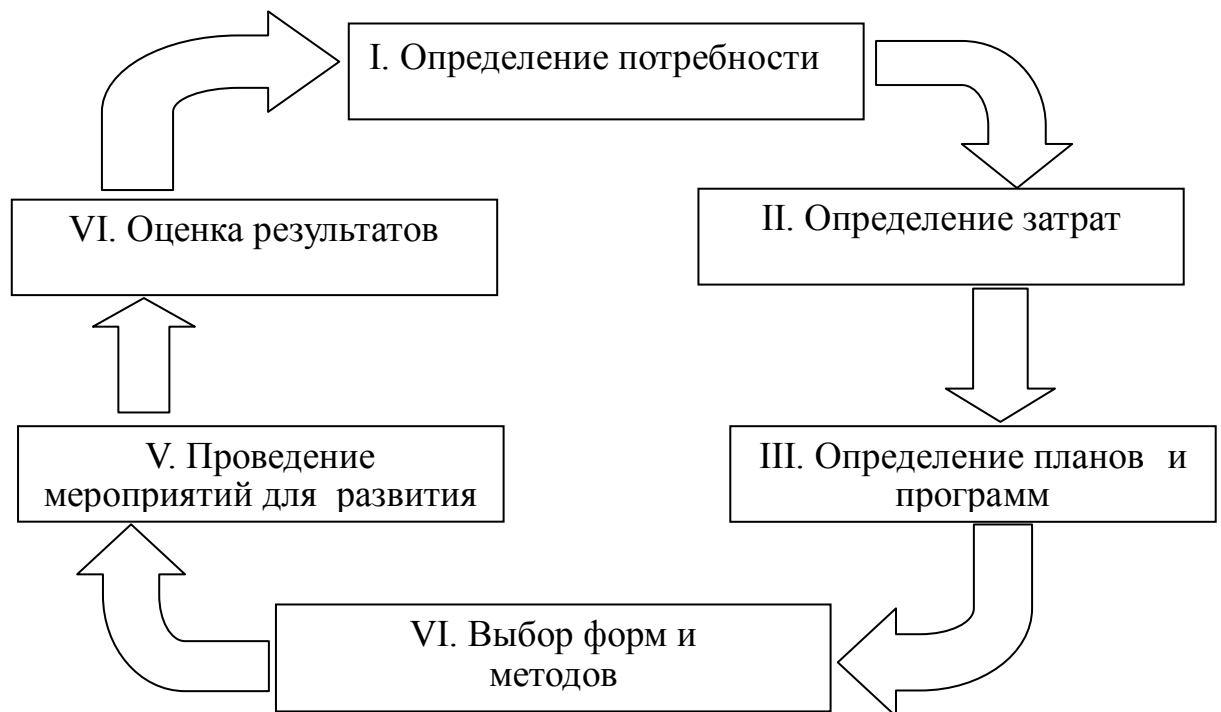


Рис.1. Условия реализации управления профессиональным развитием научно-педагогических работников

I стадия –осознание потребности в профессиональном развитии – эта

стадия включает в себя осознание научно-педагогическим работником потребности в профессиональном развитии.

II стадия – определяет затраты на сам процесс.

III стадия – выбор планов и потребностей для реализации.

IV стадия – эта стадия позволяет осуществить выбор формы обучения, т.е. создание модели, программы - которая в свою очередь даст право выбора, который включает в себя следующие формы: повышение квалификации; прохождения стажировки, введение соответствующих спецкурсов и т.д.

V стадия – именно на этой стадии создаются условия для получения качественного и эффективного профессионального развития.

VI стадия – это стадия предусматривает получения эффективного результата и удовлетворения потребностей или не удовлетворения, что в свою очередь движет к повторению курса.

Вышеизложенное позволяет определить последовательные пути профессионального развития научно-педагогических работников, поможет выявить и сразу отреагировать на неотложные профессиональные вопросы, которые появляются как у руководства так и в научно-педагогических работников в частности. Это даст возможность в свою очередь качественно и быстро реагировать на устранение проблем возникающих в ходе реализации программы профессионального развития.

Итак, благодаря эффективному управлению профессиональным развитием научно-педагогических работников можно определить уровень развития на разных этапах его деятельности, благодаря этому будет облегчена работа руководителей и даст возможность самому научно-педагогическому работнику увидеть пробелы в работе и определить векторы дальнейшей работы. Посредством управления и с привлечением экспертов прозрачно и объективно устанавливается индивидуальное профессиональное развитие каждого научно-педагогического работника.

Все это позволит эффективно управлять профессиональным

развитием научно-педагогических работников. В процессе эффективного управления профессиональным развитием научно-педагогические работники достигают значительных успехов в работе, все это можно увидеть через их отчеты и отчеты экспертной комиссии по оценке профессионального развития научно-педагогических работников. Управление профессиональным развитием позволит также определить уровень профессионализма научно-педагогического работника как со стороны руководителей и самого преподавателя, анализ собственных доработок, принципиальные изменения в отношении научно-педагогических работников к своей профессиональной деятельности и позволяет перейти к следующему этапу их профессионального развития.

Мы предлагаем осуществлять измерения с помощью методики экспертных оценок (таблица 1). Где по каждому из критериев можно предложить анкету с разработанными параметрами оценок. Но для повышения эффективности управления и с помощью оценки можно сформировать управление профессиональным развитием научно-педагогических работников.

Она имеет следующий вид:

- «+ 1» – весомый критерий;
- «0» – не имеет значения;
- «- 1» – ухудшает развитие.

Таблица 1.

Экспертная оценка критериев обобщенной оценки эффективности управления профессиональным развитием научно-педагогических работников

№	Название критерий	Оценка
1.	Удовлетворение своей работой	
2.	Разнообразие работы	
3.	Профессиональный рост	

4.	Мотивационный аспект	
5.	Планирование карьеры	
6.	Престижность работы в данном учреждении	
7.	Персональное развитие	
8.	Значимость	
9.	Ваш вариант	

Таким образом мы можем увидеть, что согласно данной методики подсчета результатов эффективность управления профессиональным развитием научно-педагогического персонала можно подвесить и вывести на новый уровень управленческой деятельности. Благодаря этой методики управления профессиональным развитием научно-педагогических работников позволяет свести к минимуму субъективность оценки результатов деятельности.

Управление профессиональным развитием научно-педагогических работников на основе полученных знаний и умений даст возможность самостоятельно и эффективно выполнять основные функции, присущие занимаемым должностям и испытывает профессиональную готовность к различным уровням:

– объективных (в частности, организация учебного, учебно-воспитательного процесса; научное и учебно-методическое обеспечение и др.);

– субъективных (профессиональная саморефлексия, удовлетворенность профессиональной деятельностью), которые непосредственно влияют на научно-педагогических работников как субъекта профессиональной деятельности и могут сознательно им регулироваться и корректироваться;

– объективно-субъективных (например, престиж выбранной профессии, престиж сферы деятельности и т.д.).

Но для того, чтобы эффективно управлять и не сталкиваться в дальнейшем с определенными проблемами управления профессиональным

развитием научно-педагогических работников, руководителям нужно также определить и профессиональную готовность самих научно-педагогических работников к их развитию. Для этого нужно разработать программу профессионального развития, в которой нужно предусмотреть по нашему мнению следующее:

- объективно оценивать уровень знаний и умений научно-педагогических работников;
- четко выписывать уровень требований, которые выдвигаются;
- разработать систему (программу) профессионального развития и управлять ею;
- контролировать процесс профессионального развития;
- оценивать результаты профессионального развития;
- разработать систему мотивации.

Контроль за профессиональным развитием научно-педагогических работников проводить поэтапно: текущий - проверка способности решать отдельные профессиональные задачи; рубежный по итогам проделанной работы; итоговый - по завершении всего периода. Одним из важных средств формирования и диагностирования является готовность научно-педагогических работников к профессиональному развитию которая базируется на следующих положениях:

- готовность к профессиональному развитию;
- разработка системы контроля, оценки ориентированной на цели развития которая в свою очередь предусматривает планирование, организацию и проведение в условиях, максимально приближенных к реальной деятельности или таких, которые имитируют их.

Одной из задач является и создание условий для эффективной адаптации в профессиональном пространстве, усвоении личностью среды и моделей профессионального развития.

Важным в процессе профессионального развития является не

столько прямое влияние технологии профессиональной деятельности, сколько и социальная система организации, которая переводит требования социальных отношений между людьми. Задачей профессионального развития является формирование профессиональных навыков в различных ситуациях, характерных для профессиональной деятельности на основе полученных знаний.

Для нас также важным являются:

- осознание и понятия научно-педагогическими работниками того, что благодаря профессиональному развитию они приобретут те знания и умения, которые удовлетворят как их профессиональные потребности так и личные, внутренние и внешние информационные потоки;

- ознакомить с содержанием и спецификой деятельности;

- предоставить научно-педагогическим работникам право непосредственно участвовать в планировании своего развития.

А содержание профессиональных знаний и умений позволит:

- применять научную теорию, планировать развитие и проектировать систему управления;

- обладать системной организации управления профессиональным развитием;

- создание условий для их эффективного использования;

- владение методами нормирования труда;

- знать принципы, методы управления, функции и структуру аппарата управления;

- знать социально-психологические основы управления;

- владеть правовыми нормами.

Результатом будет как операциональная и мотивационно-ценностная готовность и способность решать профессиональные задачи. Мотивационно-ценностный компонент готовности научно-педагогических работников является сложным и важным феноменом, который определяется:

– образовательным уровнем, причем не столько полученным квалификационным уровнем, как и содержанием полученной профессиональной подготовки, ее инновационности и соответствием современным требованиям и ориентированностью на перспективу;

– уровнем культуры личности, в значительной мере определяет профессиональное сознание, его персональную ответственность, особенно в условиях внедрения новых информационных технологий.

Особое значение приобретает компетентностный подход, ориентированной на предоставление услуг.

Таким образом, способность учиться всю жизнь является основой непрерывной подготовки в профессиональном плане, личной и общественной жизни, под которой понимают взаимосвязь профессиональной (набор профессиональных знаний), социальной (способность выявлять и ставить проблемы) и методической (познания научных методов управления).

В процессе профессионального развития каждый научно-педагогический работник должен получить необходимые знания, умения и навыки, найти свое место в жизни, профессии, обществе и только тогда можно говорить о том, что выбранный им путь оказался правильным.

Готовность к профессиональному развитию и управлению этим процессом характеризует определенный уровень самоопределения научно-педагогических работников в профессиональном плане, что даст возможность осознать свои жизненные цели, планы, связанные с реализацией в профессиональной сфере, профессиональные намерения (чего он хочет), свои личностные и физические качества (что он собой представляет как профессионал), свои возможности, способности, одаренность (что может, пути его самосовершенствования), требования, предъявляемые деятельностью, профессиональной группой (чего от него требуют и ждут). По мере роста как профессионала меняются и потребности в профессиональном развитии, они расширяются за счет

овладения новыми знаниями, умениями и навыками. Исследователи обращают внимание и на необходимости решения таких вопросов как преодоление кризисных явлений в процессе профессионального развития и становлении профессионалом своего дела. Среди таких вопросов преимущественно выделяют такие как:

- неудачное формирование профессиональных намерений и их реализация;
- случайные факторы воздействия (склонность к негативным воздействиям);
- кризис профессионального обучения, профессиональной деятельности;
- недовольство профессиональным развитием и профессиональной подготовкой;
- изменение социально-экономических условий жизни;
- сложность профессиональной адаптации;
- недовольство возможностями должности и карьерного роста;
- неудовлетворенность своим профессиональным статусом;
- недовольство возможностями реализовать себя;
- ожидания выхода на пенсию и готовность к новой социальной роли;
- сужение социально-профессионального поля (поручают меньше задач);
- психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья;
- и многое другое.

Профессиональное развитие научно-педагогических работников является звеном процесса, который способствует профессионализму как процессу привлечения научно-педагогических работников к профессиональной деятельности и совершенствованию в одном из

направлений этой деятельности.

Выводы. Мы можем сделать следующие выводы, что готовность к управлению профессиональным развитием научно-педагогических работников определяется как умением руководителей построить данный процесс так и готовностью самих преподавателей у совершенствованию своего профессионализма.

Нами было выяснено, что результативность управления профессиональным развитием научно-педагогических работников является более эффективной, тогда когда сами научно-педагогические работники имеют возможность выбирать себе методы профессионального развития, благодаря чему происходит определенный прирост уровня профессионального развития у научно-педагогических работников.

Итак, мы подтвердили выдвинутое нами предположение, что управление профессиональным развитием научно-педагогических работников при создании соответствующей среды повышается и качество предоставления образовательных услуг, и профессиональный уровень и конкурентоспособность как самих научно-педагогических работников, так и учебного заведения.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Концепция развития последиplomного образования в Украине: [Электронный ресурс].-Режимдоступу: <http://www.mon.gov.ua/main.php?query=education/higher/topic/pdosv/knc>
2. Кремень В.Г. Формирование личности в условиях развития украинской государственности // Педагогическая газета. - 1999. - № 12 (66). - Декабрь.
3. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: учеб. пособ. / В.В. Лукашевич. - М.: КноРус, 2008. - 240 с.
4. Морозова М.Э. Отдельные направления управления профессиональным развитием научно-педагогических работников системы

последипломного педагогического образования // Сентябрь. Науч.-метод., инфор.-образовательный журнал. - 2010. - № 3-4 - С. 75-81.

5. В. В. Олейник Научные основы разработки прогностической модели развития последипломного образования в Украине / Олейник В. В., Семиченко В. А., Пуховская Л. П., Даниленко Л. И. // Материалы ежегодной отчетной всеукраинской научно-практической конференции, посвященной 15-летию АПН Украины: «Развитие последипломного педагогического образования Украины в условиях интеграции» (11-12 апреля 2007 г.). - Донецк, 227. - 388 с.

6. Олейник В. В. Теоретические и организационные аспекты управления развитием системы повышения квалификации педагогических работников профтехобразования / В. Олейник // Последипломное образование в Украине. - 2005. - № 1 - С. 27-34.

7. Чернишова Е. Р. Управление инновационными процессами в региональной системе образования. / Материалы международной научно-практической конференции. – Уральск. 2008.

Матеріали подано в авторській редакції