

УДК 378.124.92

ГАННА КРАВЧЕНКО

Університет менеджменту освіти Академії педагогічних наук України, м Харків

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ КАФЕДРАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ІНСТИТУТІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

У статті розкрито значення професійної мобільності та процес управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників в умовах кафедральної системи.

***Ключові слова:** управління, професійний розвиток, професійна мобільність, адаптивне управління розвитком, кафедральна система.*

Складні реалії в освітянській галузі спонукають науковців і керівників організацій до пошуку нових педагогічних та управлінських систем, технологій управління, організаційних форм та методів управління розвитком. Це змушує змінювати підходи, методи, стилі виробничих відносин та поступово перетворювати жорстке субординаційне управління сучасними організаціями на мобільне, гнучке.

Постановка проблеми. Управління – найзагальніше поняття, що поширюється на велике коло різноманітних об'єктів, явищ і процесів (технічні, господарські, суспільні та державні системи тощо), за визначенням термінологічного словника «Менеджмент» [4]. У Словнику менеджера поняття управління розглядається як процес планування, організації, мотивації і контролю, необхідний для того, щоб сформувати й забезпечити досягнення цілей організації [4]. У Великому тлумачному словнику сучасної української мови управління трактується як дія зі значенням управляти (спрямовувати діяльність, роботу кого-, чого-небудь; бути на чолі когось, чогось; керувати) [2].

Загальноприйнятим є визначення поняття «управління» науковців В.Афанасьєва, Ю.Конаржевського, Т.Шамової, які у своїх дослідженнях розглядають управління як процес переводу системи з одного якісного складу в інший. Г.Єльнікова розкриває управління в системі «людина-людина» як особливий вид людської діяльності в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовищ, який забезпечує цілеспрямований вплив на керовану систему для збереження й впорядкування її в межах заданих параметрів на основі закономірностей її розвитку та дії механізмів самоуправління [5]. О.Пометун визначає управління як вид діяльності, що забезпечує ефективне та продуктивне досягнення організацією її цілей і завдань; цілеспрямований вплив керуючої системи на керовану з метою забезпечення її функціонування та розвитку на основі дії механізмів самоуправління. Для нас цінним у визначенні цього науковця є те, що суть управління складає діяльність з координації роботи членів організації [1].

Мета даної статті - розглянути процес управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників в умовах кафедральної системи інститутів післядипломної педагогічної освіти як невід'ємної складової управління соціальними системами.

Одним з основних призначень соціального управління є регулювання спільної діяльності людей, надаючи їй цілеспрямованість й організованість для задоволення власних потреб та потреб організації.

Виклад основного матеріалу. Реформування системи вищої освіти, до якої відноситься і система післядипломної освіти, управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників дає змогу кожному викладачеві знайти своє місце в ієрархічній системі освіти, максимально повно і всебічно розкрити власний професійний, діловий і особистісний потенціали. Від кваліфікації викладачів, їх педагогічної компетентності, умов праці та життя, загальної культури, людських і моральних якостей залежать і якість підготовки фахівців, і результативність освіти, і конкурентоспроможність вищої школи.

А. Кузьмінський зазначає, що викладачі вищого навчального закладу входять до основних соціально-професійних груп, на які суспільство поклало надзвичайно важливі завдання: забезпечення і примноження культурних надбань суспільства й цивілізації в цілому; соціалізацію особистості на важливому етапі її формування, пов'язаному з професійною підготовкою. Процес професійної підготовки науково-педагогічних кадрів становить багатоаспектну систему, основними функціями якої є: продукування знань – наукові дослідження, упровадження їх у практику, експертиза; розроблення нових навчальних дисциплін, освітніх програм, науково-методичного супроводу; передавання знань – навчальний процес у розмаїтті форм, методів, засобів і освітніх технологій; поширення знань – видання навчальних посібників, наукових монографій, статей; виступи перед громадськістю, участь у наукових, навчально-методичних і культурних заходах різних рівнів [1].

Професійний розвиток науково-педагогічних працівників кафедр інститутів післядипломної педагогічної освіти має безпосередній вплив на успішне досягнення цілей організації. Інвестування в їх професійний розвиток вигідне для всіх зацікавлених осіб кафедральної системи: адміністрації, завідувачів кафедр та керівників методичних відділів (центрів, лабораторій), тому що воно стає джерелом їх конкурентоздатності. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників має бути пов'язаний із показниками їх роботи, спрямований на покращення корпоративних, функціональних, командних та індивідуальних показників, і таким чином здійснювати основний внесок у досягнення кінцевих результатів усіх учасників освітнього процесу кафедр ІППО. Зазвичай сам розвиток спрямований на постійне вдосконалення і самовдосконалення у професійному плані. Проте необхідно зазначити, що такий розвиток властивий лише тим кафедрам, у яких людина відчуває підтримку керівництва і колег.

Науково-педагогічний працівник як носій знань складає інтелектуальну основу кафедральної системи. З огляду на це, інтелектуальний капітал є вагомим важелем кафедр інституту післядипломної педагогічної освіти. Завданням, що стоїть перед завідувачем кафедри, є віднаходження шляхів формування та ефективного використання природної основи розвитку кафедри, а саме: його інтелектуального капіталу.

Для досягнення своїх цілей кафедра повинна мати достатній і ефективний потенціал, який включає: високий кваліфікаційний рівень професорсько-викладацького складу; методичне забезпечення навчального процесу; результативність професійного розвитку науково-педагогічних працівників; аналіз стану кафедри; високу якість підготовки студентів/слухачів. Нові вимоги, що висувуються до науково-педагогічного складу кафедри вимагають своєчасно реагувати на зміну зовнішнього та внутрішнього оточення, приймати та реалізовувати нестандартні рішення в ситуації конкуренції, адаптуватися до швидких змін умов діяльності, бути готовими до постійного оновлення своїх професійних знань, - змушують бути професійно мобільними.

Незважаючи на приєднання до Болонського процесу в 2005 році та формальне запровадження ЄКТС, у 2009 році поняття «мобільність» в українському освітньому законодавстві тривалий час не було визначено, а практична реалізація здійснювалась з

посиланням на досить абстрактний розділ XII «Міжнародне співробітництво» Закону України «Про вищу освіту» 2002 року. Лише в Примірному положенні про академічну мобільність студентів вищих навчальних закладів України, затвердженому наказом МОН від 29 травня 2013 року № 635 було записано, що «академічна мобільність передбачає участь студентів у навчальному процесі вищого навчального закладу (в Україні або за кордоном), проходження навчальної або виробничої практики, проведення наукових досліджень з можливістю перезарахування в установленому порядку освоєних навчальних дисциплін, практик тощо» [6]. Жодного слова про академічну мобільність викладачів у документі не було.

Тільки в новій редакції Закону України «Про вищу освіту» нарешті дано означення: «академічна мобільність – можливість учасників освітнього процесу навчатися, викладати, стажуватися чи проводити наукову діяльність в іншому вищому навчальному закладі (науковій установі) на території України чи поза її межами» [6]. Загалом, академічна мобільність позитивно оцінюється університетським співтовариством як дієвий інструмент трансферу нових знань, передових наукових, дидактичних та управлінських технологій, який дозволяє наближувати вітчизняну науково-освітню сферу до світового мейнстріму. Більш того, у проєкті Стратегії реформування вищої освіти в Україні до 2020 року мобільність студентів, аспірантів та викладачів згадується неодноразово в дуже різних аспектах. Серед пріоритетів розвитку передбачено інтеграцію вищої освіти і науки, зокрема, шляхом «підвищення рівня академічної мобільності» для модернізації змісту вищої освіти на основі результатів вітчизняних і зарубіжних досліджень. Підкреслено, що одним із завдань вітчизняної освітньої політики є вироблення комплексної стратегії інтернаціоналізації вищої освіти, у тому числі, розвитку науково-освітньої мобільності. Міжнародна мобільність повинна стати важливим фактором рейтингової оцінки вітчизняних університетів. Тому для професійного розвитку персоналу вищої школи визначено важливість «спроможності до роботи в умовах інституціональної відкритості закладів вищої освіти, знання іноземних мов та орієнтації на академічну мобільність» [8].

Таким чином, досліджуючи проблему управління професійним розвитком науково-педагогічних кадрів вищої школи, зокрема до якої віднесено і заклади післядипломної педагогічної освіти, слід звернути увагу на значення професійної мобільності.

Умови формування професійної мобільності розкрито в працях І. Забірова (керівників промислових підприємств), Л. Амирової, В. Нікуліної, Л. Горюнової, Ю. Дворецької (викладача вищої школи), Б. Ігошева, А. Нікітіної, Р. Пріми, В. Сластьоніна (майбутнього викладача) тощо. Вплив професійної мобільності на професійний розвиток і становлення професійно успішної людини досліджено С. Кугель, К. Поппером, В. Пригожиним, В. Смирновою, І. Фроловим і ін.

Інує підхід до професійної мобільності як форми трудової мобільності, яка, за твердженням Т. Заславської, є не стільки економічним або соціальним, скільки міждисциплінарним поняттям, виражається в професійному, кваліфікаційному, соціальному, галузевому, територіальному та інших переміщеннях індивідів, є своєрідною формою їх адаптації до нових технологічних і економічних умов функціонування. Л. Лісохіна, К. Рибнікова розглядають поняття професійної мобільності з двох позицій: 1) з одного боку, це зміна позицій, викликане зовнішніми умовами, а саме: відсутністю робочих місць, низькою заробітною платою, побутовою невлаштованістю працівників та ін., що викликає необхідність їх адаптації до реальних життєвих ситуацій; 2) з іншого, професійну мобільність можна розглядати як внутрішню свободу, самовдосконалення особистості, засновану на стабільних цінностях і потреби в самоорганізації, самовизначення та саморозвитку, здатності швидко реагувати на зміни в соціумі завдяки освіченості та професійної компетентності [8].

Описуючи феномен професійної мобільності, Л. Горюнова звертає увагу на її психологічні складові. Зокрема, це: якість особистості, що забезпечує внутрішній механізм розвитку людини через сформованість ключових, загально-професійних компетенцій; діяльність людини, детермінована подіями, що змінюють оточуюче середовище, результатом якої виступає її самореалізація в професії та житті; процес перетворення людиною самої себе, навколишнього професійного і життєвого середовищ [8].

У нашому дослідженні ми спираємося на визначення професійної мобільності, що надала Л. Шевченко: «Професійна мобільність - це психологічна готовність робітника, фахівця до вирішення широкого кола виробничих завдань, здатність оперативної, швидко перебудуватися в залежності від ситуації, оскільки найбільш ефективним відповіддю людини на невизначеність і проблемність трудової ситуації є гнучкість поведінки, проявляється в його здатності вчасно змінювати стратегію або спосіб дій у відповідності з умовами праці, що змінюються. При цьому показником гнучкості є швидкість зміни стратегій в залежності від зміни ситуації» [8].

Зазначене є прямим підтвердженням причетності мобільності викладачів до положень адаптивного управління, що відноситься до соціального управління та регулює спільну діяльність людей.

Адаптивне управління розвитком науково-педагогічних кадрів передбачає не тільки традиційні форми роботи (планування, підбір, комплектацію та розстановку кадрів), але і сукупність заходів соціально-психологічного, морального характеру (демократичний стиль управління, терпимість до недоліків людей, використання їх індивідуальних особливостей). Особливу увагу необхідно приділяти аналізу мотиваційних установок, умінню їх формувати і направляти на виконання швидкозмінюваних завдань, які з'являються в організації.

Безліч цілей і завдань, що стоять перед кафедрами, приводить до того, що для управління ними потрібні спеціальні знання, методи та прийоми, які забезпечують ефективну спільну діяльність співробітників усіх структурних підрозділів організації, оскільки кожна кафедра має, як правило, загальні та власні цілі, для досягнення яких потрібні досягнення проміжних цілей. Таким чином, співробітники кафедр, викладачі та педагогічні працівники, що співпрацюють із кафедрами, об'єднуються в мобільні групи для досягнення спільно визначеної мети, вирішення професійних задач на основі принципів розподілу праці та розподілу обов'язків.

Йдеться про здатність організації або її підрозділу регулювати (постійно змінювати) чисельність працівників, які беруть участь в досягненні значущих і декларованих цілей. Іншими словами, кафедра повинна бути здатна повністю забезпечувати свою діяльність фахівцями-професіоналами в окремих напрямках роботи, а після її закінчення спрямовувати працівників на інші види роботи. Причому науково-педагогічний склад кафедри може відрізнятися постійністю, забезпечуючи досягнення мети шляхом залучення необхідної кількості фахівців на виконання завдань в даний момент та на визначений термін роботи. Це характеризується насамперед чітким плануванням роботи, без чого неможливі своєчасна перегрупування і зміна чисельності працівників в окремих підрозділах; постійно підтримуваним балансом із зовнішнім середовищем, що дає можливість залучати до роботи всіх співробітників кафедри.

У своїх дослідженнях Т. Борова визначає, що для успішного адаптивного управління (самоуправління) професійним розвитком науково-педагогічних працівників кафедр необхідно враховувати такі фактори, як:

наявність у керівників адаптивних підходів до управління процесом професійного розвитку науково-педагогічного працівника, зокрема, до його організації, мотивації та контролю;

зовнішній спрямований вплив на професійний розвиток науково-педагогічного працівника: проведення бесід щодо детального планування, складання відповідних програм, розподіл завдань і визначення шляхів цілеспрямованого впливу на професійний розвиток науково-педагогічного працівника;

внутрішній спрямований вплив на професійний розвиток науково-педагогічного працівника: позитивний зворотний зв'язок керівників і колег шляхом урахування індивідуальних особливостей, мотивування, інформування про систему вимог і контролю, мету розвитку професійності, озброєння педагогів знаннями з теорії та методики управління процесами професійного розвитку, рефлексія;

характеристика спеціально підготовлених зразків різноманітних ситуацій з таких проблем: планування, моделювання, організації й педагогічного аналізу професійного

розвитку науково-педагогічного працівника, планів обговорення цих проблем на практичних або семінарських заняттях, у бесідах та у ході інтерв'ювання;

проведення групових та індивідуальних консультацій з питань професійного розвитку науково-педагогічних працівників та адаптивного управління (самоуправління) цим процесом тощо [1].

Таким чином умови, що постійно змінюються, визначають необхідність професійного управління колективами в умовах кафедральної системи ІППО, передбачають грамотну роботу з персоналом, чіткої й результативної організації навчально-виховного процесу, наукової та методичної роботи, підвищення рівня організації особистої діяльності управлінських та науково-педагогічних кадрів, оптимізацію керівного складу адміністрації інститутів післядипломної педагогічної освіти.

Стабільне функціонування та успішний розвиток кафедральної системи ІППО залежить від внутрішньої згуртованості, корпоративності, вироблення спільної мети всіх співробітників кафедр та єдності в її реалізації. Зазвичай кафедри мають високий інтелектуальний рівень, спрямовують свою діяльність на саморозвиток, самовдосконалення, самореалізацію і мають творчий потенціал, який може виявлятися і розвиватися за відповідної організації управління, що безпосередньо враховує постійне зростання інтелектуальної праці науково-педагогічних працівників кафедр. Тому слід визначити, що професійна мобільність викладачів безпосередньо впливає на розвиток кафедри, забезпечуючи рівноправну участь співробітників кафедри в управлінні нею, співпрацю в команді, відкрите, вільне спілкування.

Узагальнюючи все вищевикладене, можна дійти висновку, що управління професійним розвитком науково-педагогічних кадрів в сучасних умовах, спрямовано на здійснення співпраці співробітників кафедр та адміністрації для досягнення намічених цілей. Професійний розвиток науково-педагогічного працівника як основної складової людського капіталу повинна бути пріоритетною для будь-якого закладу післядипломної педагогічної освіти. Проте сам розвиток необхідно спрямовувати на досягнення результату в такий спосіб, щоб були узгоджені цілі як навчального закладу, кафедри так і науково-педагогічного працівника.

Список використаних джерел

1. Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : монографія / Борова Т.А. – Харків: Компанія СМІТ, 2011. – 384 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – Ірпінь: ВТФ «Перун», 2004. – 1440 с.
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників» [Електронний ресурс]. – 12 січня 2012 р. – № 4312-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 39, ст. 462. – Режим доступу: [www.URL.:http://zakon2.rada.gov.ua/lavas/4312-17](http://zakon2.rada.gov.ua/lavas/4312-17).
4. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / [ред. Р. Дяків]. – К.: Міжнародна економічна фундація, 2000. – 431 с.
5. Єльнікова Г. В. Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу [Електронний ресурс] / Г. В. Єльнікова // Теорія та методика управління освітою: електронне наукове фахове видання. – 2010. – № 4. Режим доступу до журн.: <http://tme.uio.edu.ua/>.
6. Жиляєв І. Б., Чижевський Б. Г. Словник-довідник основних понять та визначень українського освітнього законодавства. – К.: Нора-Друк, 2011. – 112 с.
7. Кравченко Г. Ю. Формування професійної компетентності викладачів інститутів післядипломної педагогічної освіти // «Імідж сучасного педагога». - Полтава: ТОВ «АСМП», 2010. – №9 (108) – С.78.
8. Пилецкая Л. С. Профессиональная мобильность личности: новый взгляд на проблему [Текст] / Л. С. Пилецкая // Молодой ученый. — 2014. — №2. — С. 693-697.
9. Електронний ресурс доступу / <http://www.mon.gov.ua/img/>

Стаття надійшла до редакції 12.02.2015 р.

КРАВЧЕНКО А.

Університет менеджмента образования Академии педагогических наук Украины, г. Харьков

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ КАФЕДРАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ИНСТИТУТОВ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье раскрыто значение профессиональной мобильности и процесс управления развитием профессионализма научно-педагогических кадров в условиях кафедральной системы институтов последипломного педагогического образования.

Ключевые слова: управление, профессиональное развитие, профессиональная мобильность, адаптивное управление, кафедральная система

KRAVCHENKO H.

University of Management of Academy of Pedagogics, Kharkiv, Ukraine

MANAGEMENT PROFESSIONAL DEVELOPMENT SCIENTIFICALLY PEDAGOGICAL WORKERS IN THE CONDITIONS OF THE CATHEDRAL SYSTEM OF INSTITUTES OF POST- EDUCATION

In the article the value of professional mobility and process of management development of professionalism of scientific-pedagogical employees is exposed in the conditions of the cathedral system of institutes of post-education.

Key words: management, professional development, professional mobility, adaptive management, cathedral system