

Створення системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на засадах адаптивного управління

Борова Т. А.

Харківський національний економічний університет

Анотація:

Обґрунтовано систему професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на засадах адаптивного управління. Проаналізовано теоретичні основи створеної системи, виокремлено та схарактеризовано основні її складники. Досліджено базові концепції та теорії на яких ґрунтується розроблена система. Показано механізми адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників: моніторинг та коучинг, визначено їх місце у системі професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Наводяться результати ефективності застосування такої системи на практиці.

Борова Т.А. Разработка системы профессионального развития научно-педагогических работников высшего учебного заведения на основе адаптивного управления. Обоснована система профессионального развития научно-педагогических работников высшего учебного заведения на принципах адаптивного управления. Проанализированы теоретические основы созданной системы, выделены и охарактеризованы основные ее составляющие. Исследованы базовые концепции и теории, на которых основывается разработанная система. Показаны механизмы адаптивного управления профессиональным развитием научно-педагогических работников: мониторинг и коучинг, определено их место в системе профессионального развития научно-педагогических работников. Приводятся результаты эффективности применения такой системы на практике.

Borova T.A. The higher school teaching staff professional development system creation on the adaptive management principles. The article deals with theoretical analysis of the higher school teaching staff professional development system creation on the adaptive management principles. It is determined the background and components of the higher school teaching staff professional development adaptive management system. It is specified the mechanisms for higher school teaching staff professional development adaptive management: monitoring and coaching. It is shown their place in the higher school teaching staff professional development system on the adaptive management principles. The results of the system efficiency are singled out.

Ключові слова:

професійний розвиток науково-педагогічного працівника, система, моніторинг, коучинг, освітній коучинг, діалогічна взаємодія, адаптивне управління.

профессиональное развитие научно-педагогического работника, система, мониторинг, коучинг, образовательный коучинг, диалогическое взаимодействие, адаптивное управление.

higher school teaching staff professional development, system, monitoring, coaching, education coaching, dialogue interaction, adaptive management.

Вступ.

Сучасне суспільство зумовлює загальну потребу в модернізації освіти. Модернізація освіти передбачає підвищення вимог до професійної діяльності науково-педагогічного працівника, що викликає необхідність розв'язання низки суперечностей, які мають місце в теорії та практиці педагогіки, а саме між: необхідністю переходу вищої освіти на рівень конкурентоздатності і не розробленістю механізмів щодо адаптації кожної ланки вищого навчального закладу до цих вимог; потребою сучасного педагога у системному професійному розвитку і необхідністю науково обґрунтованого аналізу напрацювань у теорії і практиці щодо шляхів вирішення цього питання; необхідністю адаптивної взаємодії між керівником і науково-педагогічним працівником вищого навчального закладу та недостатньою розробленістю ефективних технологій для цього. Вивчення проблеми щодо обґрунтування теоретико-методичних основ професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу займалися А. Алексюк, В. Беспалько, А. Кузьмінський, З. Курлянд, В. Лозова, Л. Одерій, А. Деркач, Н. Кузьміна та інші. Теоретико-методологічні дослідження з адаптивного управління в освіті як ефективного способу управління відкритими системами у нестабільній ситуації проводили Г. Єльнікова, П. Третяков, С. Мітіна, Н. Бояринцева, Г. Полякова, З. Рябова, Т. Шамова, Т. Давиденко, Е. Ямбург. Не зважаючи на певну розробленість теми, залишаються відкритими питання щодо створення системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників на засадах адаптивного управління. Не

описані механізми взаємодії керівника і науково-педагогічного працівника у цій системі, що приводить до професійного зростання учасників навчально-виховного процесу вищого навчального закладу. Тому окреслене у статті питання є актуальним.

Робота виконана за планом НДР Харківського національного економічного університету.

Мета, завдання роботи, матеріал і методи.

Мета дослідження – обґрунтування системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на засадах адаптивного управління. *Завданням* є проаналізувати теоретичні засади створеної системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на засадах адаптивного управління, виокремити та схарактеризувати основні її складники. У ході дослідження використовувалися метод теоретичного аналізу та моделювання. Робота виконана за планом НДР Харківського національного економічного університету.

Результати дослідження.

Провідною ідеєю дослідження є положення про те, що професійний розвиток науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на адаптивних засадах ґрунтується на діалогічній взаємодії керівника та науково-педагогічного працівника, у ході якої відбувається взаємоузгодження їх цілей, що спрямовані на вирішення спільно визначених завдань. В основу професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу нами покладено концепції, які безпосередньо впливають на результативність і продуктивність науково-педагогічних пра-

цівників вищого навчального закладу. Основними концепціями, які мають практичну реалізацію теорії адаптивного управління у сфері вищої освіти, можна визначити такі: концепція спрямованої самоорганізації, концепція сталого розвитку та концепція інформаційного суспільства, тому ці концепції є основою розробленої системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на засадах адаптивного управління.

Стрижневою серед них визначено концепцію спрямованої самоорганізації у сфері освіти, (Г. Єльнікова), що є підґрунтям адаптивного управління. Її основними постулатами, основоположними в освіті, є визнання розвитку людини та її діяльності як засобу цього розвитку. Узгодження потреб і вимог учасників освітнього процесу з урахуванням реальних обставин на основі поєднання процесів управління й самоуправління, при спрямованій самоорганізації, яку здійснює сама людина в усвідомлених нею параметрах [1, с. 29]. Отже, спрямована самоорганізація дає можливість людині приймати рішення самостійно на основі визначених цілей. Ефективне прийняття самостійних рішень є пріоритетним завданням науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу у період інноваційних змін.

Визначено, що синергетика у сфері освіти має великий евристичний потенціал, надає не тільки нову мову для трактування відомих положень і концептів, але й пропонує еволюційну методологію управління освітнім процесом з урахуванням процесів самоорганізації освітнього простору. Її завданням є сформувати збагачене, динамічне, освітнє середовище, яке не має комунікативних розривів, адаптується до соціальних потреб суспільства й надає послідовності та узгодженості процесам неперервної освіти [4, с. 199 – 200]. Таким чином, воно забезпечує збереження цілісності соціальних (зокрема освітніх) систем за умов самоорганізації її підсистем, регулюється самоорганізацією більшої системи, що зумовлює її стабілізацію та стійкість життєдіяльності.

Застосовуючи адаптивне управління до професійного розвитку науково-педагогічного працівника, необхідно звернути увагу на концепцію сталого розвитку, яка визначена для постіндустріального суспільства. Концепція сталого розвитку є основою теорії соціальної політики в умовах глобалізації. Перехід до сталого розвитку має забезпечити збалансоване розв'язання проблем соціально-економічного розвитку, збереження сприятливого навколишнього середовища і природно-ресурсного потенціалу, задоволення потреб сьогодення і майбутніх поколінь людей. Сталий розвиток – це керований розвиток. Основою його керованості є системний підхід та сучасні інформаційні технології, які дають змогу дуже швидко моделювати різні варіанти напрямів розвитку, з високою точністю прогнозувати їхні результати та обрати найбільш оптимальний [2].

Аналізуючи концептуальну основу професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу в сучасному суспільстві, доцільно розглянути його в руслі концепції інформаційного суспільства. Головним фактором суспільного розви-

тку визначено виробництво та використання науково-технічної та іншої інформації. У розробку концепції зробили внесок З. Бзежинський, Д. Белл, Дж. Пелтон, А. Тоффлер, Х. Еванс та інші [6]. Діяльність професіонала в інформаційному суспільстві, безумовно, пов'язана з науково-технічним розвитком та розвиненими телекомунікаційними засобами. Сутністю інформаційного суспільства є інноваційність. Інновації вносять зміни, тобто дестабілізують систему, створюють ситуацію напруженості, з огляду на це, саме адаптивні структури є пріоритетними у такому суспільстві.

У дослідженні виокремлено основні принципи професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на адаптивних засадах, які містять: принцип пріоритетного визнання розвитку людини і визначальності природного шляху його здійснення, принцип сталого розвитку, принцип управління через самоуправління, принцип резонансу, принцип мотивації, принцип постійного розвитку професіоналізму, принцип спрямованої самоорганізації, принцип діалогічної взаємодії, принцип коучингу, принцип зворотного зв'язку, принцип моніторингу, принцип кваліметрії в адаптивному управлінні.

Зауважимо, що освітня система є складником соціальної і має певні ознаки, тому що виконує в суспільстві визначену роль. Нами враховано основні функціональні вимоги до соціальної системи, виокремлені Т. Парсонсом, без яких вона не може існувати, а саме: повинна мати здатність до адаптації, вміти раціонально організувати й розподіляти внутрішні ресурси; повинна бути ціле-орієнтованою, здатною до визначення основних цілей і завдань і до підтримки процесу їх досягнення; повинна зберігати стійкість на основі загальних норм і тих цінностей, які засвоюють індивіди, і тих, що знімають напругу в системі; повинна мати здатність до інтеграції, до включення в систему нових поколінь. Чим послідовніше здійснюється функціональний поділ діяльності на рівні інститутів і соціальних ролей, тим стабільнішою є сама система [5].

Система професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на засадах адаптивного управління, яку ми пропонуємо, є, насамперед, відкритою й такою, що розвивається та створена з метою об'єднання професійної діяльності як керівника, так і науково-педагогічного працівника задля підвищення ефективності надання освітніх послуг. Це дає можливість вирішити такі завдання: забезпечити стійку взаємодію структурних підсистем з метою підвищення якості освіти у вищому навчальному закладі; розробити систему управління структурних підсистем ВНЗ на основі принципів еволюційно-синергетичної парадигми; забезпечити адаптацію структурних підсистем вищого навчального закладу в соціокультурному просторі, що постійно змінюється; забезпечити єдність навчального, наукового та інноваційного процесів ВНЗ, створюючи систему безперервності освітнього процесу і взаємозв'язку освітніх програм.

У вищому навчальному закладі повинні складатися структури досить гнучкі, здатні виразити зростаюче різноманіття інтересів, забезпечити поширення різноманітної інформації, створити можливості ово-

лодіння новими знаннями, уміннями, технологіями через систему навчання, самоосвіту, ведення наукових досліджень тощо.

Розроблена модель адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу дає відображення системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників, яка складається з тих елементів, що визначають функціональну спрямованість системи, забезпечують стабільність її існування та розвитку. Ми виходили з того, що основним результатом адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників є їх професійний розвиток. Відтак створена модель містить такі компоненти: концептуально-методологічний, що включає мету, закономірності, принципи професійного розвитку науково-педагогічних працівників на засадах адаптивного управління; змістовий – аналіз і узгодження професійних потреб науково-педагогічних працівників, визначення цілей і завдань їх професійного розвитку та виокремлення змісту професійного розвитку науково-педагогічного працівника за конкретним напрямом діяльності на компетентнісній основі; наступний елемент є організаційний, на якому забезпечується створення умов щодо спрямованої самоорганізації суб'єктів взаємодії; технологічно-процесуальний охоплює технології адаптивного управління: коучингу та моніторингу, які пов'язані між собою – у процесі застосування коучингових процедур моніторинг здійснює їх поточний контроль на основі чого приймаються подальші рішення. Моніторинг також є основою оціночно-результативного складника, який виконує на цьому етапі підсумовуючу функцію діяльності системи. Очікуваними результатами дослідження є зростання рівня професійного розвитку науково-педагогічного працівника та позитивна динаміка прояву спрямованої самоорганізації у керівників та науково-педагогічних працівників. Для стабілізації системи необхідно враховувати фактори, які постійно на неї впливають: потреби та вимоги суспільства, інноваційне освітнє середовище і стиль роботи керівника (рис. 1).

Розглянемо більш детально ці складники. Зауважимо, що від того якою є основа взаємодії між керівником та науково-педагогічним працівником залежить їх результативність виконання завдань. Якщо ця основа є адаптивна і знаходиться у площині діалогу, то відбувається діалогічна взаємодія на засадах взаємоприспосовування між керівником та науково-педагогічним працівником. У ході такої взаємодії керівник дізнається про професійні потреби науково-педагогічного працівника і з більшою ефективністю може використовувати професійний потенціал викладача, а науково-педагогічний працівник усвідомлює соціально-значущі цілі вищого навчального закладу і намагається знайти свої переваги серед них. У процесі пристосування відбувається поновлення цілей та цінностей як керівника, так і науково-педагогічного працівника. Необхідно зауважити, що пристосування може бути як повним, так і частковим. Це залежить від рівня довіри керівника та викладача, що встановлюється у діалогічній взаємодії. Чим вищий рівень

довіри, тим більш повне пристосування між ними та більш усвідомлене узгодження реалістичних цілей. Результатом взаємоузгодження є спільно визначена реалістична мета, яку необхідно досягти і яка є основою їх дії. Чим більше виконується завдань, тим вони скоріше будуть накопичуватися та переходити у якісно новий стан, що веде за собою розвиток. У дослідженні керівники кафедр дотримувалися стилю коуч-керівника. Тому що, коуч – це партнер у досягненні професійних та особистих цілей; спеціаліст, який пройшов відповідне спеціальне навчання. Коуч-керівник це – односторонній у процесі змін до кращого, тренер з комунікативних навичок, дзеркало у процесі прийняття рішення, наставник у професійному й особистому розвитку. Науково-педагогічні працівники під керівництвом коуча упевнені у своїх силах і працюють з великою зацікавленістю і високою віддачею. Суть у тому, що коуч-керівник за допомогою запитань або іншим шляхом узгоджує цілі викладача з цілями вищого навчального закладу. Аналіз професійних потреб здійснюється через опитування, звітування, рефлексію, оцінювання, бесіди тощо).

Виокремлення змісту професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу базується на систематизації уявлення щодо професійного розвитку педагога вищої школи. В основі розвитку покладена професійна компетентність науково-педагогічного працівника, що ґрунтується на принципах, методиках та розумінні цілей студентів щодо їх закінчення курсу навчання та з урахуванням внесення постійних змін, які відбуваються у науково-педагогічній практиці.

Враховуючи зазначене вище, нами були виокремлені складники змісту професійного розвитку науково-педагогічних працівників за такими напрямками науково-педагогічної діяльності на компетентнісній основі: науково-предметний, науково-педагогічний та культурно-просвітницький. Науково-предметна діяльність містить ведення викладачем наукової та навчальної роботи (проведення занять: відкритих, що включають перевірку сформованості базових, загальнофахових та спеціальнофахових компетенцій; мікро-занять, де звертається концентрована увага на типи завдань, прийоми викладання, типи взаємодії між викладачем та студентом; звичайних занять). Наукова діяльність у контексті вищої школи посідає важливе місце у професійному розвитку науково-педагогічного працівника і є його невід'ємним та пріоритетним складником. Другий напрям – науково-педагогічна діяльність включає сформованість загальнофахових компетенцій науково-педагогічного працівника (навчально-методичних, професійно-психологічних, організаційних тощо). Важливою є організаційна діяльність (робота у науково-методичних комісіях, рада тощо, організація різних заходів: конференцій семінарів тощо, керівництво студентськими гуртками, виховна робота зі студентами тощо). Третій напрям містить культурно-просвітницьку діяльність викладача і ґрунтується на соціально-особистісній компетентності (соціально-комунікативна компетентність, здатність створювати та підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі; загальні особистіс-

ні якості: моральні, громадянські; здоров'язберігаюча компетентність, загальна та професійна культура комунікації, здатність до саморозвитку тощо).

Також необхідно враховувати умови, які є важливими при досягненні цілей. Розглянемо більш детально умови, що є підґрунтям спрямованої самоорганізації суб'єктів професійного розвитку. Створення умов відбувається у трьох напрямках. Перший – економічні

умови, що сприяють мотиваційній сфері в основі яких покладені матеріальні заохочення та нагородження. Другий – соціально-професійний (створення інноваційного освітнього середовища та створення умов для горизонтальної або вертикальної кар'єри). До третього напрямку відносимо культурний розвиток особистості науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу.

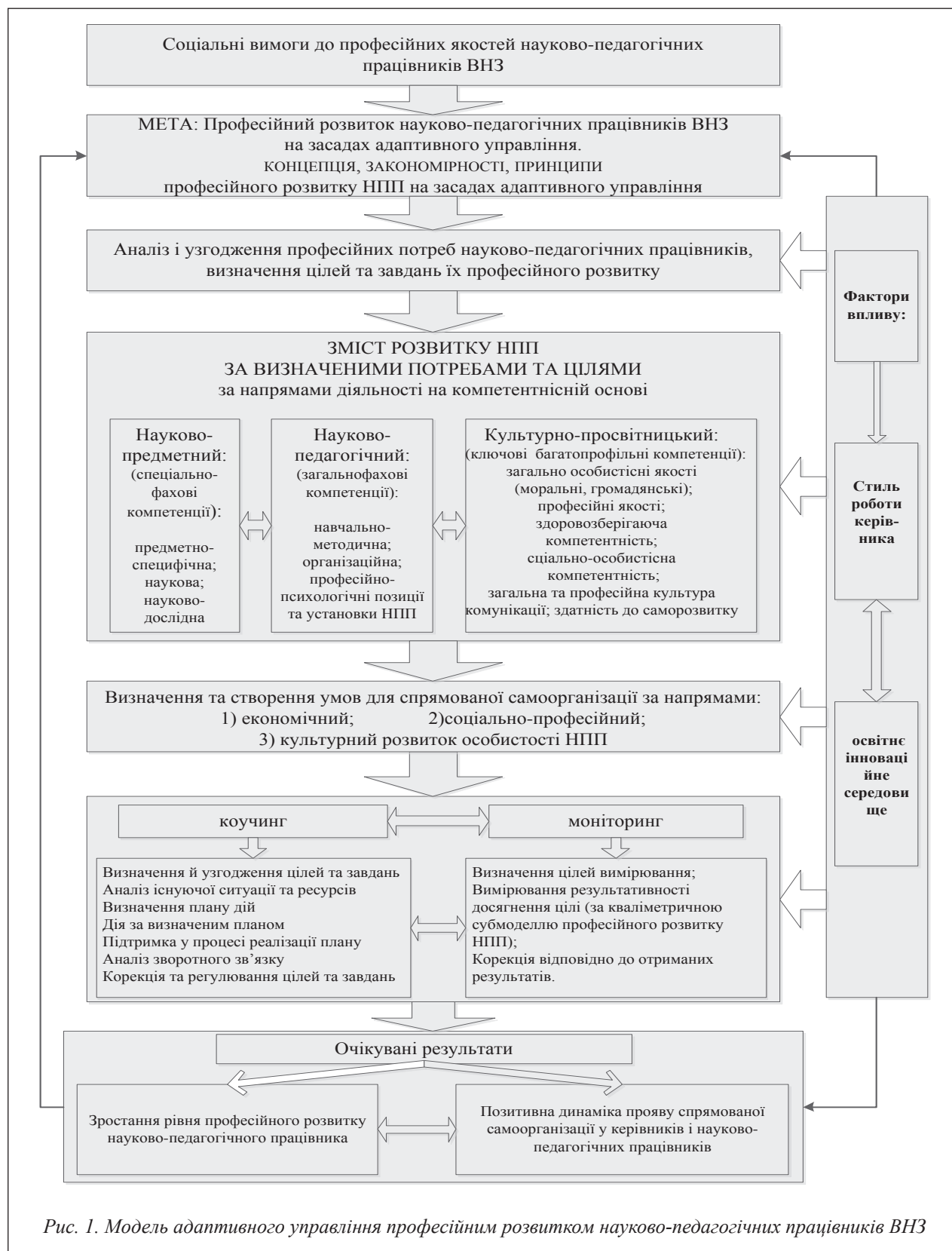


Рис. 1. Модель адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників ВНЗ

Другий напрям охоплює основні професійні потреби викладача. Створення освітнього інноваційного середовища, що викликає зміни у змісті, методиках, технологіях навчання та управління та є постійним подразником щодо початку розвитку, зокрема професійного, спричиняє постійних рух освітньої системи та всіх її складників. Насичення цього простору та забезпечення доступу до новітніх освітніх методик та технологій, як у межах підвищення кваліфікації (семінарських занять, тренінгів, консультацій, конференцій, взаємовідвідування занять, вебінари, чати, форуми тощо), так і самоосвіти. Наступною умовою є внутрішнє усвідомлення необхідності здійснення професійного зростання: мотиваційний аспект відіграє пріоритетну роль у цьому. Зауважимо, що в останні роки вищі навчальні заклади спрямовують свою діяльність щодо підготовки фахівців відповідно до вимог роботодавців, таким чином професійні потреби студентів також є основною умовою професійного розвитку науково-педагогічних працівників і освітньої організації в цілому.

Розроблена нами система професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу на засадах адаптивного управління охоплює процеси, які формують необхідні компетентності для роботи в нестабільному суспільстві, при запровадженні інновацій для адаптації до навколишнього середовища. Такі процеси містять контролюючі дії, які дозволяють спостерігати й коригувати просування науково-педагогічного працівника в самостійному удосконаленні своєї професійної діяльності. Особливістю системи є встановлення постійного зворотного зв'язку та рефлексія. Зворотний зв'язок відбувається за допомогою звітування різних типів, оцінювання не тільки рівня навченості студентів, а й рівня досягнень науково-педагогічних працівників за звітний період, на основі чого відбувається рефлексія, результати якої впливають на подальший аналіз професійних потреб науково-педагогічного працівника. Технологій адаптивного управління: коучинг та моніторинг є тими еле-

ментами, які приводять систему до постійного розвитку. В адаптивному управлінні суттєвим є узгодження різноспрямованих впливів, яке відбувається за допомогою освітнього моніторингу. У технології освітнього моніторингу передбачається поточне коригування процесів для їх спрямування на задану мету. Коригування може здійснюватися ззовні за ініціативою керівника або реалізується виконавцем на основі рефлексивного аналізу із застосуванням кваліметричного інструментарію. Механізм зовнішньої регуляції алгоритмічно прописаний. Механізм прийняття рефлексивного рішення для акту спрямованої самоорганізації, що є ключовою в адаптивному управлінні виконує освітній коучинг [3].

У ході експериментальної перевірки розробленої системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників на засадах адаптивного управління встановлено, що професійний розвиток науково-педагогічних працівників зріс на 10% в експериментальних групах, де використовувалася зазначена вище модель і тільки на 7% у контрольних.

Висновки.

Використовуючи систему професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу на засадах адаптивного управління, можна підтримувати у науково-педагогічних працівників уже наявні стимули до удосконалення професійної компетентності та народжувати нові. Для цього враховується особистість кожного науково-педагогічного працівника, його право самостійно визначати цілі, планувати свою діяльність, обирати свій стиль професійного вдосконалення, результат професійної діяльності. Проте зауважимо, що будь-яка модель потребує певних механізмів за допомогою яких вона буде здійснюватися. У дослідженні такими результативними механізмами визначені моніторинг і коучинг. Проведене дослідження дає підставу розглядати подальші шляхи професійного розвитку науково-педагогічних працівників, що сприятимуть їх конкурентоздатності в освітньому просторі.

Література

1. Єльнікова Г.В., Борова Т.А., Полякова Г.А. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи. – Чернівці: Технодрук, 2009. – 570 с.
2. Білорус О.Г., Мачейко Ю.М. Глобальна перспектива і сталий розвиток. – К.: МАУП, 2005. – 492 с.
3. Борова Т. А. Концепція освітнього коучингу // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2011. – № 12. – С. 19–23.
4. Буданов В. Г. Методология синергетики в постнеоклассической науке и в образовании. – М.: Издательство ЛКИ, 2008. – 232 с.
5. Парсонс Т. О структуре социального действия. – М.: Академический проект, 2000. – 880 с.
6. Андрущенко В.П., Горлача Н.И. Социальная философия. – Киев – Харьков: Издательский центр «Единого», 2002. – 736 с.

Інформація об авторі:

Боровая Татьяна Анатольевна
borovat71@mail.ru

Харьковский национальный экономический университет
пр. Ленина, 9а, 61001, г. Харьков, Украина.
Поступила в редакцию 26.02.2012г.

References:

1. Iel'nikova G.V., Borova T.A., Poliakova G.A. *Adaptivne upravlinnia: sutnist', kharakteristika, monitoringovi sistemi* [Adaptive management: essence, characteristics, monitoring systems], Chernovtzy, 2009, 570 p.
2. Bilorus O.G., Machejko Ju.M. *Global'na perspektiva i stalij rozvitok* [Global perspective and permanent development], Kiev, IAM Publ., 2005, 492 p.
3. Borova T.A. *Pedagogika, psihologia ta mediko-biologicni problemi fizicnogo vihovanna i sportu* [Pedagogics, psychology, medical-biological problems of physical training and sports], 2011, vol.12, pp.19–23.
4. Budanov V.G. *Metodologija sinergetiki v postneoklassicheskoj nauke i v obrazovanii* [Methodology of synergetic in postneoclassical science and education], Moscow, LKI Publ., 2008, 232 p.
5. Parsons T. *O strukture social'nogo dejstviia* [About structure of social activity], Moscow, Academic project, 2000, 880 p.
6. Andrushchenko V.P., Gorlacha N.I. *Social'naia filosofia* [Social philosophy], Kiev, Kharkiv, 2002, 736 p.

Information about the author:

Borova T.A.
borovat71@mail.ru
Kharkov National Economic University
Lenina boulevard 9a, 61001, Kharkov, Ukraine.
Came to edition 26.02.2012.