

УДК 378.094+371.11

Т.М. ЖИДКИХ

СПЕЦСЕМІНАР “ГОЛОВНА МЕТА – ЛІДЕРСТВО ЧЕРЕЗ ЯКІСТЬ ОСВІТНИХ ПОСЛУГ” ЯК КОМПОНЕНТ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ПІДГОТОВКИ КОЛЕКТИВУ НАВЧАЛЬНОГО КОМПЛЕКСУ “КОЛЕДЖ-АКАДЕМІЯ” ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ УПРАВЛІННЯ КОМПЛЕКСОМ

У статті розкрито зміст спецсеминару “Головна мета – лідерство через якість освітніх послуг”. Цей спецсеминар розроблено й проведено з учасниками експериментальної групи для того, щоб показати слухачам нові підходи до вирішення управлінських завдань, сформувані такі установки стосовно якості освітніх послуг і таку систему пріоритетів, які будуть максимально сприяти підвищенню ефективності викладацької діяльності як окремих викладачів, так і всього навчального комплексу і його окремих структурних підрозділів.

Ключові слова: стратегічні, дослідницькі, методичні, організаційні завдання; якість освітніх послуг; тематика семінарів.

Сучасні соціально-економічні тенденції, динаміка суспільного розвитку визначають необхідність якісних змін вітчизняної освітньої системи, пов’язаних зі світовим досвідом і глибокою інтеграцією України в європейський освітній простір. Саме підвищення професіоналізму педагогів, підготовка педагогічного корпусу відповідно до запитів сучасного життя стають необхідною умовою модернізації системи освіти в Україні, що визначає формування перспектив інтенсивного розвитку системи безперервної освіти.

Проблему безперервної освіти, управління інтегрованими освітніми установами вивчали українські та зарубіжні вчені: В. Алфімов, О. Горбань, В. Григораш, Л. Даниленко, В. Докучаєва, О. Мармаза, В. Огаренко, В. Пікельна, О. Тягушева, Є. Хриков та ін.

Досліджуючи проблему управління навчальним комплексом “коледж-академія”, ми дійшли висновку, що сьогодні вже далеко не достатньо виконання персоналом навчального комплексу суто професійних функцій. Кожний працівник має поєднувати їхнє виконання з організаторськими, управлінськими функціями, для чого він повинен опанувати якісно новими знаннями у сфері маркетингу, менеджменту тощо.

На нашу думку, сучасна діяльність колективу навчального комплексу “коледж-академія” потребує формування відповідального виконавця, організатора й керівника в одній особі, що відрізняється новими ідеями, гнучкістю професійного мислення, умінням швидко й ефективно адаптуватися в динамічно мінливих виробничих і соціальних умовах.

Наведемо із цього приводу висловлювання вчених М. Магура, М. Курбатова: “Працювати завтра ефективніше, ніж сьогодні, неможливо,

якщо не визначити, що в сьогоднішніх підходах до роботи нас не влаштує, якщо не виявити проблеми, що знижують віддачу від кожного працівника, що перешкоджають підвищенню продуктивності і якості праці. Наш досвід показує, що фахівцям і керівникам ... бракує вміння самостійно аналізувати проблеми, які виникають у їхній роботі, і виробляти оптимальні рішення. Значні труднощі викликає аналіз проблем і підготовка рішень у складі робочих груп або спільна підготовка рішень членами управлінської команди. Причиною цього є не тільки перевага авторитарних методів управління, ... недостатність у працівників повноважень для прояву самостійності, дефіцит необхідних знань і навичок” [1, с. 65].

Зазначимо, що навчання персоналу відіграє важливу роль у донесенні до працівників основного змісту й необхідності проведених інтеграційних процесів у навчальному комплексі “коледж-академія”, у роз’ясненні їх суті, щоб добитися підтримки нововведень не тільки з боку вищого керівництва та керівників середньої ланки, а й знизу, з боку викладацького складу.

Для цього нами був розроблений і проведений з учасниками експериментальної групи спецсеминар “Головна мета – лідерство через якість освітніх послуг”.

Мета статті – розкрити зміст спецсеминару “Головна мета – лідерство через якість освітніх послуг”

Серед завдань, розв’язуваних цим спецсеминаром, можна виділити такі: стратегічні, дослідні, методичні, організаційні.

Для стратегічних завдань на спецсеминарі були корисними відповіді на такі питання: *Яких результатів може досягти навчальний комплекс у близькій і далекій перспективі? Яким вимогам для успішного досягнення цих результатів повинна відповідати кваліфікація співробітників нашого комплексу? Яких знань, умінь і навичок не вистачає персоналу навчального комплексу “коледж-академія”? Що слід здійснити для приведення у відповідність рівня підготовки співробітників тим завданням, які доведеться вирішувати навчальному комплексу найближчим часом?*

Дослідні завдання спецсеминару були спрямовані на збір інформації до, під час і після навчання різних категорій співробітників, її аналіз і узагальнення отриманих результатів. Дослідні завдання, що вирішував спецсеминар, – це ті завдання, які необхідно розв’язати, насамперед, при визначенні потреби працівників організації в навчанні й при розробці структури та змісту навчальних програм для співробітників навчального комплексу. Зауважимо, що особливо складні дослідні завдання пов’язані з підготовкою навчальних програм для завідувачів кафедр, деканів факультетів, директора коледжу як керівників структурних організацій. Для того, щоб визначити, наскільки корисною була навчальна програма для тієї або іншої категорії співробітників навчального комплексу, було потрібне проведення опитувань і спеціального тестування.

Методичні завдання для спецсеминару – добір методів навчання й розробка програм підвищення кваліфікації та розвитку персоналу навчаль-

ного комплексу. Ми вважаємо, що, в першу чергу, це повинні бути такі методи й форми навчання, які найбільшою мірою могли б допомогти колективу навчального комплексу “коледж-академія” в досягненні цілей цієї освітньої організації, а саме: підвищення якості послуг, формування організаційної культури, посилення інтеграційної функції, підвищення віддачі від кожного співробітника тощо. Сучасні тенденції в організації навчання персоналу полягають у скороченні часу суто лекційної подачі матеріалу й у найбільш широкому використанні методів активного навчання. До активних методів навчання належать групові обговорення, розбір досвіду роботи інших освітніх установ тощо. Крім того, у сучасних умовах більше уваги приділяється практичному відпрацьовуванню досліджуваного матеріалу й закріпленню практичних навичок, тому для експериментальної групи необхідне розуміння вирішення таких методичних завдань: а) визначення й узгодження з адміністрацією навчального комплексу організаційних форм (з відривом або без відриву від виробництва, на робочому місці) і методів навчання співробітників; розробка програм навчання або вибір із програм, пропонованих різними навчальними центрами; вибір співробітників або організації, яким буде доручене проведення навчання співробітників навчального комплексу; добір і підготовка (можливо, для коледжу – викладачів академії) власних викладачів; оцінювання ефективності навчання співробітників навчального комплексу.

Організаційні завдання для спецсеминару спрямовані на визначення потреб співробітників навчального комплексу в навчанні й розвитку. У вирішенні цього завдання повинні брати участь не тільки представники кадрової служби, а й керівники всіх рівнів. Підкреслимо, що навчання співробітників має спиратися на чіткий розподіл відповідальності, зрозумілу й прозору для всіх систему планування й контролю. До організаційних ми зараховуємо такі завдання, як призначення відповідальних за проведення навчання, підготовка відповідних наказів і розпоряджень, комплектування навчальних груп і контроль за відвідуваністю, добір фахівців, які проводять навчання, підготовка приміщень, де буде проходити навчання, вирішення питань технічного оснащення процесу навчання й інших допоміжних питань. У навчальному комплексі майже завжди є особливі підрозділи, які вирішують широке коло організаційних питань. Ці питання по своїй суті не потребують спеціальних знань, але від якості їх розв’язання часто залежить успіх усієї системи навчання співробітників. Важливим напрямом роботи ведення документації та звітність із питань навчання й підвищення кваліфікації.

Програма спецсеминару передбачала розробку таких тем:

1. Цілі і стратегія навчального комплексу “коледж-академія”.
2. Аналіз професійної діяльності співробітників.
3. Робочі функції, знання, уміння й навички, необхідні для успішного виконання відповідних професійних завдань на кожному рівні акредитації.

4. Підвищення здатності співробітників навчального комплексу “коледж-академія” адаптуватися до мінливих соціально-економічних умов і вимог ринку освітніх послуг та ринку праці.

5. Основні цінності та пріоритети організаційної культури в навчальному комплексі “коледж-академія”.

Наведемо також тематику семінарів, проведених з експериментальною групою.

Так, основними темами на семінарі “Розвиток управлінського потенціалу в навчальному комплексі” були такі: 1) основний зміст діяльності керівників у навчальному комплексі; партисипативний підхід в управлінні комплексом; принципи ефективного управління; 2) розвиток лідерського потенціалу керівників навчального комплексу; мотивація в роботі керівника; 3) засоби підвищення рівня співробітництва з боку людей, що мають інструментальну мотивацію в професійній діяльності; 4) підготовка й реалізація управлінських рішень; відпрацьовування навичок ефективної презентації підготовленої доповіді з розвитку управлінського потенціалу.

Тематика семінару “Мотивація професійної діяльності в навчальному комплексі “коледж-академія” включала розгляд таких питань, як: теоретичні аспекти трудової мотивації, методи вивчення трудової мотивації, методи впливу на трудову мотивацію співробітників навчального комплексу, проектування ефективної системи мотивації співробітників.

Тематика семінару “Підготовка й реалізація управлінських рішень у навчальному комплексі “коледж-академія” передбачала розгляд факторів, що впливають на ефективність управлінських рішень в освітній організації; методи підготовки спільних для різних освітніх структур управлінських рішень; аспекти лідерства в процесі підготовки спільних для співробітників коледжу й академії управлінських рішень. На семінарі докладно розглядалася специфіка проведення наради як найважливішого інструменту вироблення управлінських рішень, основні процеси, що впливають на ефективну реалізацію інтегративної функції в реалізації управлінських рішень.

Семінар “Управління співробітниками в роботі кадрових служб навчального комплексу “коледж-академія” передбачав розгляд таких питань: технологія добору персоналу, адаптація в організації праці нових співробітників; спірні питання в навчанні й розвитку кадрів вищої кваліфікації; оцінювання й контроль якості освітніх послуг, які надають кафедри, факультети; організаційна культура та професійна етика в процесі управління навчальним комплексом.

На семінарі “Індивідуальні ресурси управління й самоврядування якістю освітніх послуг у навчальному комплексі “коледж-академія” вирішувалися такі завдання, як: вироблення програми раціонального й ефективного використання робочого часу; проблеми й рішення в індивідуальному плануванні кар’єрного зростання; розробка плану саморозвитку; оцінювання та самооцінювання якості освітніх послуг у навчальному комплексі; методи діагностики навчального процесу.

Семінар “Комунікаційні процеси в управлінській роботі” передбачав розгляд таких проблем: специфіка комунікаційних процесів при реалізації управлінських функцій; шляхи підвищення інтеграційного фактора між різними організаційними структурами в навчальному комплексі; ефективна презентація основних завдань навчального комплексу “коледж-академія”.

Висновки. Таким чином, протягом навчання на спецсемінарі “Головна мета – лідерство через якість освітніх послуг” учасники експериментальної групи здобули знання про нові підходи до вирішення управлінських завдань, сформуvalи такі установки стосовно якості освітніх послуг і таку систему пріоритетів, які будуть максимально сприяти підвищенню ефективності викладацької діяльності як окремих викладачів, так і всього навчального комплексу та його окремих структурних підрозділів.

Список використаної літератури

1. Магура М. Организация обучения персонала компании / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – [2-е изд., испр. и доп.]. – М. : Управление персоналом, 2003. – 264 с.

Стаття надійшла до редакції 01.08.2013.

Жидких Т.Н. Спецсеминар “Главная цель – лидерство через качество образовательных услуг” как компонент экспериментальной модели подготовки коллектива учебного комплекса “колледж-академия” к внедрению организационно-педагогических условий управления комплексом

В статье раскрыто содержание спецсеминара “Главная цель – лидерство через качество образовательных услуг”. Данный спецсеминар был разработан и проведен с участниками экспериментальной группы для того, чтобы показать слушателям новые подходы к решению управленческих задач, сформировать такие установки относительно качества образовательных услуг и такую систему приоритетов, которые будут максимально содействовать росту эффективности преподавательской деятельности как отдельных преподавателей, так и всего учебного комплекса и его отдельных структурных подразделений.

Ключевые слова: стратегические, исследовательские, методические, организационные задачи; качество образовательных услуг; тематика семинаров.

Zhidkih T. The special seminar “The main goal is the leadership through the quality of educational services” as a component of the experimental model of the team training complex “college – academia” for the introduction of the organizational and pedagogical conditions of the complex management

Studying the problem of the educational complex “college – academia”, we have concluded that to function just professionally is not enough anymore for the staff of the educational complex. Every educator should combine his professional tasks with the organizational and managing functions, and to do that, he needs to acquire some brand new knowledge of marketing, management and so on.

To our way of thinking, the modern activities of the educational complex “college–academia” require the formation of a responsible performer, organizer and supervisor in one individual, who would differ from the rest with his ideas, flexibility of the professional thinking, ability to adjust quickly and effectively to the dynamically changing working and social conditions.

The training of the staff plays an essential role when it comes to letting them know how important it is to carry out the integration processes in the training complex “college–

academia”, to explain their point to gain the support of not only top management but of the teaching staff as well.

For this purpose we have worked out and carried out the special seminar “The main goal is the leadership through the quality of educational services” together with the members of the experimental group. Its contents are revealed in this research paper.

The training was meant to show the participants some new approaches to the solution of the management problems, to form a system of the priorities that would promote the improvement of the teaching activities of certain teachers and the whole educational complex.

Key words: *strategic, research, methodological and organizational objectives; quality of educational services; seminars’ topics.*