

УДК 378.091.212:005.963-043.86(430)
DOI <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.77-1.2>

О. О. Бабакіна

кандидат педагогічних наук, доцент,
професор кафедри педагогіки, психології, початкової освіти та освітнього менеджменту
КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради

В. А. Литвин

викладач кафедри педагогіки, психології, початкової освіти та освітнього менеджменту
КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Статтю присвячено аналізу концептуальних засад розвитку управління системою підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. З'ясовано, що комплексна модернізація системи післядипломної освіти та її важливого складника – системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти розглядається на сучасному етапі як один із головних стратегічних напрямів державної політики, що забезпечує добробут населення, нову якість життя конкурентоздатних українців, зростання їх економічного й соціального статусів. З огляду на зміну парадигми освіти в умовах інноваційного розвитку суспільства, суттєвої модернізації потребує й парадигма управління системою підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України. Визначено функції управління СПК НПП ЗВО, серед яких: формування мети, цілей, відповідних завдань, розроблення програм, планів, виконання діяльності управління до побудови й налагодження взаємозв'язків між суб'єктами управління щодо СПК НПП. Виокремлено принципи освітнього менеджменту, що використовувалися в процесі управління СПК НПП ЗВО, серед яких: сильна внутрішня корпоративна культура; особисті стимули в роботі; заохочення різних поглядів і консенсус; єдиний статус усіх працівників; постійна підготовка й перепідготовка персоналу; політика повної зайнятості; орієнтація на якість; колегіальне ухвалення рішень; максимальне делегування повноважень; пріоритетне визнання розвитку людини і визначальності природного шляху його здійснення; сталий розвиток; управління через самоуправління; резонанс; мотивація; постійний розвиток професіоналізму; спрямована самоорганізація; діалогічна взаємодія; коучинг; зворотний зв'язок; моніторинг; кваліметрія в адаптивному управлінні та ін. З'ясовано, що процес управління ПК НПП ЗВО необхідно здійснювати на засадах диференційованого підходу, ґрунтуючись на сукупності управлінських принципів, ураховуючи їхній вплив на організацію етапів, змісту, форм, методів СПК задля ефективної мотивації викладачів до постійного професійного саморозвитку через опанування нових компетентностей, які передбачені освітніми компонентами у СПК. Уважаємо, що висока конкурентоспроможність закладу вищої освіти невід'ємно пов'язана з науково-педагогічними працівниками та їхніми здобутками. Саме тому необхідність забезпечення професійного розвитку НПП, ефективне управління системою підвищення кваліфікації НПП є одними з найважливіших завдань діяльності ЗВО.

Ключові слова: управління, підвищення кваліфікації, науково-педагогічні працівники, післядипломна освіта, наукові школи.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку освіти в Україні метою підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників (НПП) закладів вищої освіти (ЗВО) є підготовка та перепідготовка педагогічних кадрів відповідно до освітніх євростандартів. Важливим напрямом інтенсифікації системи підвищення кваліфікації НПП ЗВО є більш ефективне управління процесом розвитку кадрового потенціалу вищої школи.

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в нашій країні, докорінно впливають на всі сфери життя, зокрема й на післядипломну освіту. Комплексна модернізація системи післядипломної освіти та її важливого складника – системи

підвищення кваліфікації НПП ЗВО розглядається на сучасному етапі як один із головних стратегічних напрямів державної політики, що забезпечує добробут населення, нову якість життя конкурентоздатних українців, зростання їх економічного й соціального статусів. Уважаємо, що з огляду на зміну парадигми освіти в умовах інноваційного розвитку суспільства, суттєвої модернізації потребує й парадигма управління СПК НПП ЗВО України, бо ефективність процесу ПК НПП ЗВО значною мірою залежить від ефективності управлінської діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема розвитку управління системою підви-

щення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти досліджувалася такими науковцями, як А. Андрощук, Т. Борова, О. Голік, В. Гравіт, І. Драч, Г. Кравченко, О. Кривильова, Н. Кудрявцева, О. Лебідь, Л. Ляхоцька, Я. Малихіна, С. Немченко, В. Олійник, М. Орлів, А. Печенюк, А. Харківська, Є. Хриков, Н. Шарат.

Мета статті – проаналізувати та виокремити концептуальні засади розвитку управління системою підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

Виклад основного матеріалу. Аналіз дисертаційного дослідження Н. Васиньової «Розвиток теорії управління вищими навчальними закладами в Україні (остання чверть ХХ – початок ХХІ століття)» дав підстави з'ясувати, що в 1976–1980 рр. поза увагою науковців залишалася проблема управління освітніми установами і, як наслідок, проблема розвитку управління СПК НПП. У цей проміжок часу поширеними поняттями були «контроль» та «інспектування», а принципи демократизації, гуманізації зустрічалися дуже рідко [3, с. 168].

У дисертації «Теоретичні і методичні засади адаптивного управління розвитком кафедральної системи інститутів післядипломної педагогічної освіти» Г. Кравченко розкриває особливості визначення ефективності адаптивного управління розвитком кафедральної системи інститутів післядипломної педагогічної освіти: розгляд кафедральної системи як складної, відкритої соціально-педагогічної системи, що обмінюється інформацією, «енергією» з іншими системами та є підсистемою більш складної соціальної системи; «урахування власних тенденції розвитку кафедральної системи, створення умов саморозвитку системи в бік її переходу в якісно новий стан, збудження самоуправління в системі шляхом пристосування її до внутрішніх і зовнішніх умов, а також пристосування оточення до потреб системи; побудова зв'язків між різними рівнями упорядкованості кафедральної системи, між різними структурами управління кафедральною системою, урахування можливості виникнення тимчасових утворень; опора на процеси кооперації, а саме: взаємодію всіх учасників управління розвитком кафедральної системи (адміністрації, керівників кафедр та методичних підрозділів, викладачів, методистів, студентів/слухачів); кооперацію зусиль усіх підсистем кафедральної системи з різних напрямів діяльності; узгодження управління і самоуправління; кооперацію спільних зусиль творчого пошуку шляхів одержання бажаного результату розвитку та діагностики якості отриманого результату» [5, с. 193].

Систему підвищення кваліфікації (СПК) НПП ЗВО України, безсумнівно, можна вважати відкритою, адже у даній системі безперервно відбува-

ються процеси відбору, обробки, систематизації та передачі інформації (у процесі ПК НПП) між суб'єктами освітнього процесу. У процесі розвитку управління СПК НПП ЗВО України з'являються нові стратегічні цілі, закономірності, принципи, функції, методи, форми та засоби управління. Також досліджуваний процес зазнає змін відповідно до вимог суспільства, потреб ринку праці та компетентностей, визначених саме для даного періоду розвитку даної системи. Однак можливе виникнення нелінійності як процесу, так і результату. Результат управління СПК НПП ЗВО України завжди відрізняється від поставлених цілей учасників освітнього процесу.

Н. Кузьміна визначила функції управління СПК НПП ЗВО та розподілила їх на п'ять груп, що розкривали всі аспекти управлінської діяльності адміністрації ЗВО щодо підвищення кваліфікації суб'єктів освітнього процесу – від отримання необхідної інформації щодо безперешкодного функціонування СПК, формування мети, цілей, відповідних завдань, розроблення програм, планів, виконання діяльності управлінця до побудови й налагодження взаємозв'язків між суб'єктами управління щодо СПК НПП [6].

Погоджуємося з думкою А. Харківської, яка наголошує, що теоретична модель системи управління має складатися із цілей, підходів, закономірностей, принципів, функцій, методів та організаційної структури управління. Дослідниця доводить, що система управління, розроблена на основі теоретичної моделі, здатна бути чутливою до змін у зовнішньому середовищі, завчасно реагувати на вимоги, загрози та можливості, що в ньому відкриваються; забезпечувати повноту виявлення актуальних проблем освітнього середовища педагогічного ЗВО, ранжувати їх за значущістю та розкривати структуру причинно-наслідкових зв'язків; ставити конкретні цілі та завдання реалізації програми педагогічного ЗВО у цілому та її частин зокрема, забезпечуючи орієнтацію на підвищення її здатності створювати сприятливі умови для розвитку особистості майбутніх педагогів; забезпечувати сприятливу мотивацію щодо участі в інноваційній діяльності та залучення членів педагогічного колективу ЗВО до інноваційної діяльності; здійснювати систематичний моніторинг впровадження інновацій та своєчасне реагування на проблеми, що виникають у ході реалізації інноваційних проектів [12].

У дисертації «Система підвищення функціональної компетентності керівників загальноосвітніх закладів» О. Мармаза представила принципи освітнього менеджменту, що використовували в процесі управління СПК НПП ЗВО: «глибоке переконавання в сучасних етичних цінностях; сильна внутрішня корпоративна культура; цілісний погляд на людину; особисті стимули в роботі; заохочення

різних поглядів і консенсус; єдиний статус усіх працівників; постійна підготовка й перепідготовка персоналу; політика повної зайнятості; орієнтація на якість; колегіальне ухвалення рішень; максимальне делегування повноважень; заохочення горизонтальних зв'язків» [7].

Поділяємо думку Т. Борової та вважаємо, що принципами управління розвитком СПК НПП ЗВО можуть бути: 1) пріоритетне визнання розвитку людини і визначальності природного шляху його здійснення; сталий розвиток; управління через самоуправління; резонанс; мотивація; постійний розвиток професіоналізму; спрямована самоорганізація; діалогічна взаємодія; коучинг; зворотний зв'язок; моніторинг; кваліметрія в адаптивному управлінні [2].

Проаналізувавши наукові доробки вчених (Г. Кравченко, Н. Кузьміна, О. Мармаза, А. Печенюк, А. Харківська, Є. Хриков та ін.), можемо констатувати, що на початку 2000-х років розпочинають роботу наукові школи, центри та асоціації, які стали запорукою успішного ПК НПП ЗВО та управління СПК НПП ЗВО України.

Н. Гузій, В. Ляхоцький, Є. Чернишова та ін. під науковою школою розуміють неформальну спільноту науковців «різних поколінь високої наукової кваліфікації на чолі з науковим лідером, об'єднаних спільними підходами до розв'язання проблем, стилем роботи і мислення, ідеями і методами, яка одержала значні наукові результати, здобула авторитет та громадське визнання у певній галузі знань. Головними ознаками наукової школи є: значущість одержаних результатів; високий авторитет у певній галузі науки; оригінальність методики досліджень; спільні наукові погляди; наявність наукових лідерів; висока кваліфікація дослідників, згуртованих навколо провідного вченого». Основними завданнями роботи наукових шкіл були: розв'язання актуальних наукових, науково-прикладних проблем; розроблення сучасних моделей ПК НПП ЗВО; модернізація управління СПК НПП ЗВО, участь у міжнародних та національних проєктах, програмах тощо [1, с. 297–298].

У контексті нашого дослідження науковий інтерес викликають наукові школи Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України», а саме: 1) наукова школа В. Олійника «Становлення, функціонування та розвиток системи післядипломної педагогічної освіти України», що займалася та займається проблемами дистанційної ПО, підготовки та ПК НПП і управління цими системами у системі дистанційної ПО; модернізації освітньої діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти на засадах сучасних технологій; концептуальних засад утворення відкритого університету післядипломної освіти; 2) наукова школа Т. Сорочан «Професійний розвиток фахів-

ців у формальній, неформальній, інформальній післядипломній освіті в умовах цифровізації суспільства. Управління педагогічними системами підвищення кваліфікації фахівців», що займалася та займається питаннями ПК фахівців у формальній, неформальній, інформальній післядипломній освіті в умовах цифровізації суспільства; 3) наукова школа Н. Клокар «Управління професійним розвитком керівних кадрів галузі освіти», що займалася та займається проблемами підготовки та професійного розвитку ПП та НПП закладів освіти, управління розвитком закладів освіти, регіональних і місцевих освітніх систем тощо; 4) наукова школа О. Бондарчук «Психологічні засади вдосконалення управління освітніми організаціями», що займалася та займається питаннями управління закладами освіти, психологічного забезпечення розвивального освітнього простору в умовах ПО НПП, психологічного забезпечення управління закладами освіти на засадах гендерної рівності [8; 1, с. 299–300].

Г. Єльніковою створено ШАУСПС – школу адаптивного управління соціально-педагогічними системами, що здійснює наукову, навчальну та навчально-методичну роботу, метою якої є підвищення професійної компетентності наукових, педагогічних та науково-педагогічних працівників галузі освіти; здійснює проєктну діяльність, зокрема на міжнародному рівні; створює умови для поглиблення міжнародного співробітництва за рахунок розширення участі навчальних закладів (підрозділів) у проєктах міжнародних організацій та співтовариств, освітніх і наукових обмінів, стажування та навчання за кордоном, участі в програмах двостороннього і багатостороннього обміну педагогічними кадрами і науковцями; проведення спільних наукових досліджень, співробітництва з міжнародними фондами; відповідно до чинного законодавства України сприяє підготовці науково-педагогічних кадрів до захисту дисертацій на здобуття вченого ступеня кандидата та доктора наук за відповідними спеціальностями тощо [11].

Вищенаведені приклади свідчать, що створення і розвиток наукових шкіл – перспективний напрям управління ефективною діяльністю СПК НПП ЗВО, а їхня унікальність зумовлена використанням інноваційних форм креативної колективної співпраці в колективі однодумців.

Проаналізувавши монографію В. Олійника «Наукові основи управління підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти», можемо зазначити, що вона є однією з перших фундаментальних наукових робіт, що охоплювала теоретичні та практичні аспекти управління СПК НПП ЗВО України. Науковець обґрунтував три групи принципів управління ПК ПП: 1) методологічні: цільової спрямованості; узгодженості;

послідовності та наступності; 2) педагогічні: демократизму процесу освіти; цілісності та оновлення змісту; варіювання та оновлення форм навчання; 3) організаційно-управлінські: випереджувального планування; системної організації; зв'язку із соціальною дійсністю; управління за кінцевим результатом [9, с. 212].

Науковці О. Рябко та О. Чередниченко [13] розробили класифікацію управлінських завдань на різних освітніх рівнях, зокрема для управління системою підвищення кваліфікації. Науковці зазначали, що доречним було застосування принципів «жорсткої централізації», пріоритетного управління, функціонування на основі багатоканальних механізмів, узгодженого планування, відкритого управління, «вільного ринку».

Н. Клокар вважає, що процес управління ПК НПП ЗВО необхідно здійснювати на засадах диференційованого підходу, ґрунтуючись на сукупності управлінських принципів, урахуовуючи їхній вплив на організацію етапів, змісту, форм, методів СПК задля ефективної мотивації викладачів до постійного професійного саморозвитку через опанування нових компетентностей, які передбачені освітніми компонентами у СПК [4].

У науковому посібнику «Підготовка науково-педагогічних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти: зміст, організаційні форми, технології» колектив авторів (Є. Чернишова, В. Ляхоцький, І. Регейло, Н. Гузій, О. Ануфрієва, В. Саюк, М. Скрипник, О. Снісаренко, Г. Штомпель, М. Чернишова) наголошує на необхідності розроблення та впровадження особистісно-орієнтованої моделі системи ПО, метою якої є розкриття креативності та індивідуальності кожного НПП, спираючись на його творчий потенціал. Для ефективності реалізації даної моделі необхідним було врахування принципів: особистісної спрямованості; орієнтації на творчий розвиток і саморозвиток НПП; диференціації та індивідуалізації; відкритості; багатоваріантності; гнучкості і динамізму; децентралізації; безперервності й перспективності тощо. Урахування даних принципів забезпечувало результативність управління ПК НПП ЗВО та розкриття творчого потенціалу НПП [10].

Висновки і пропозиції. Уважаємо, що висока конкурентоспроможність закладу вищої освіти невід'ємно пов'язана з науково-педагогічними працівниками та їхніми здобутками. Саме тому необхідність забезпечення професійного розвитку НПП, ефективне управління системою підвищення кваліфікації НПП є одним із найважливіших завдань діяльності ЗВО.

Список використаної літератури:

1. Бабакіна О.О. Розвиток системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України останньої чверті

XX – початку XXI століття : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01, 13.00.06 ; Державний заклад «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». Старобільськ, 2021. 715 с.

2. Борова Т.А. Теоретичні і методичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 ; Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Київ, 2012. 488 с.
3. Васиньова Н.С. Розвиток теорії управління вищими навчальними закладами в Україні (остання чверть XX – початок XXI століття) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 ; Державний заклад «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». Старобільськ, 2019. 488 с.
4. Клокар Н.І. Управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти регіону на засадах диференційованого підходу : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 ; Національна академія педагогічних наук України, ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти». Київ, 2011. 43 с.
5. Кравченко Г.Ю. Теоретичні і методичні засади адаптивного управління розвитком кафедральної системи інститутів післядипломної педагогічної освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 ; Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти». Київ, 2015. 549 с.
6. Кузьміна Н.В. Професіоналізм личности преподавателя и мастера производственного обучения. Москва : Высш. шк., 1990. 177 с.
7. Мармаза О.І. Система підвищення функціональної компетентності керівників загальноосвітніх закладів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 ; Державна академія керівних кадрів освіти. Київ, 1998. 234 с.
8. Наукові школи. *Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України* : сайт. URL: <http://umo.edu.ua/2n-paukovi-shkoli> (дата звернення: 15.06.2021).
9. Олійник В.В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : монографія. Київ : Міленіум, 2003. 594 с.
10. Підготовка науково-педагогічних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти: зміст, організаційні форми, технології : науковий посібник / Є.Р. Чернишова та ін. ; за наук. ред. Є.Р. Чернишової. Київ : Ун-т менеджменту освіти, 2014. 318 с.
11. Про нас. *ШАУСПС (Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами)*: офіційний сайт. URL: <http://adaptive.org.ua/hto-my/> (дата звернення: 03.06.2021).

12. Харківська А. Моделювання управління інноваційним розвитком педагогічного ВНЗ. *Теорія та методика управління освітою*. 2013. Вип. 10. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ttmuo_2013_10_47.pdf (дата звернення: 06.06.2021).
13. Чердніченко О., Рябко О. Класифікація задач управління розвитком системи вищого образования. *Восточноевропейский журнал передових технологій*. 2010. № 6/2(48). С. 23–27.

Babakina O., Lytvyn V. Conceptual fundamentals of management advancing the system of academic staff professional development

The article is devoted to the analysis of conceptual fundamentals of management advancing the system of academic staff professional development. It was found that the comprehensive modernization of the postgraduate education system and its important component - the system of academic staff professional development is currently considered as one of the main strategic directions of public policy, ensuring the welfare, new quality of life of competitive Ukrainians their economic and social statuses. Given the change in the paradigm of education in the conditions of innovative development of society, the paradigm of management of the system of advanced training of scientific and pedagogical workers of higher education institutions of Ukraine also needs significant modernization. The functions of management of the system of advanced training of scientific and pedagogical workers of higher education institutions are defined, among which: formation of the purpose, the purposes, the corresponding tasks, development of programs, plans, performance of activity of the manager to construction and establishment of academic staff professional development. The principles of educational management used in the process of management of the advancing the system of academic staff professional development are singled out, among which: strong internal corporate culture; personal incentives at work; encouraging different views and consensus; uniform status of all employees; constant training and retraining of personnel; full employment policy; focus on quality; collegial decision-making; maximum delegation of powers; priority recognition of human development and the certainty of the natural path of its implementation; Sustainability; management through self-government; resonance; motivation; constant development of professionalism; directed self-organization; dialogic interaction; coaching; Feedback; monitoring; qualimetry in adaptive control, etc. It was found that the management process of academic staff professional development should be carried out on the basis of a differentiated approach, based on a set of management principles, taking into account their impact on the organization of stages, content, forms, methods of system of academic staff to effectively motivate teachers to continuous professional development, provided by the educational components in the system of academic staff. We believe that the high competitiveness of higher education institutions is inextricably linked with research and teaching staff and their achievements. That is why the need to ensure the professional development of academic staff, effective management advancing the system of academic staff professional development is one of the most important tasks of the higher education institution.

Key words: management, advanced training, academic staff, postgraduate education, scientific schools.