

Демченко Яна Анатоліївна,

викладач кафедри управління навчальним закладом, менеджменту та економіки освіти Інституту лідерства та соціальних наук Київського університету імені Бориса Грінченка

УМОВИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Стаття присвячена проблемі розвитку персоналу вищих навчальних закладів. Проведене нами дослідження підтверджує гіпотезу про те, що одним з основних напрямів розвитку викладачів та персоналу університету в цілому може бути навчання використанню сучасних мультимедійних засобів та розвиток презентаційної компетентності. Провідні позиції займає університет, який має сучасне обладнання та технології, створює систему засвоєння сучасних методів співробітниками, застосовуючи при цьому підходи до розвитку персоналу, запозичені у бізнесу.

Отримані результати можна використовувати для формування сучасних стратегій розвитку персоналу університетів.

Ключові слова: персонал, розвиток, мультимедійні засоби, викладання, інновації в освіті, інноваційний потенціал ВНЗ, університет.

Постановка проблеми. Про динамічність, невизначеність та складність сьогодення сказано дуже багато. Не оминають увагою у цьому контексті і сферу освіти. Особливої значущості набувають питання формування нових життєвих стратегій, компетентності, посилення гнучкості і мобільності соціальної поведінки. Як вказує В. Молодиченко, «за нових соціально-економічних умов освіта отримує високий статус, оскільки вона може сприяти переходу до інформаційного суспільства і формуванню пріоритетів розвитку

держави» [1]. Одним з основних шляхів реформування системи освіти, заявлених у Національній доповіді «Розвиток системи освіти в Україні» [2] є відхід від основ авторитарної педагогіки, підготовка нової генерації педагогічних кадрів (з розвитком у них демократично орієнтованої світоглядної культури) та подолання девальвації загальнолюдських і гуманістичних цінностей, а також відриву від етнонаціональних джерел. Отже, як бачимо, розвитку кадрів приділяється неабияка увага. Що ж діється у цій царині при наближеному розгляді?

Аналіз досліджень за темою. Теоретико-прикладні основи проблеми розкривають наукові дослідження в українських та зарубіжних публікаціях В. Молодченко, В. Кременя, В. Ільїна, А. Гармаша, Н. Софій, В. Демчука, Н. Покровського, І. Сингаївської, П. Скотта та ін.

Ми розглядаємо прикладні питання запровадження розвитку персоналу вищих навчальних закладів.

Метою цієї статті є висвітлення проблеми збалансованої сучасної системи розвитку персоналу вищих навчальних закладів.

Основна частина. Особливості сучасних умов на макрорівні чітко пояснюють В. Кремень та В. Ільїн [3]. Вони підкреслюють, що сьогодні людина живе у фінансовій цивілізації. У суспільній свідомості утвердилося переконання: матеріальне є особливим еквівалентом можливостей людини і її здібностей — духовних, творчих, професійних. Зацікавленість творця у фінансовій підтримці стала невід'ємною складовою сьогодення. Отже, важливо з'ясувати, як саме ці особливості можуть бути збалансовані завдяки розвитку працівників вищих навчальних закладів.

Сьогодні в Україні багато університетів декларують сучасні програми підвищення кваліфікації персоналу, орієнтовані на засвоєння сучасних медійних засобів, інноваційних технологій, але реалізувати ці програми фактично, відповідно до заявленого рівня вдається далеко не всім. Можливо, слід зауважити різницю між поняттями «підвищення кваліфікації» та «розвиток персоналу», адже більшість європейських університетів використовують саме

останній термін, який ближчий до бізнес-середовища. Отже, чи можливо застосувати цей підхід у сучасному українському університеті, і що для цього потрібно?

Отже, перше, що спадає на думку, — це законодавче підґрунтя. На жаль, в Україні не існує легітимних норм, які давали б чітке розуміння дії програми розвитку викладачів вищих навчальних закладів. Тобто йдеться не про програми атестації чи підвищення кваліфікації, які проходять викладачі раз на п'ять років, а про дієву актуальну систему постійного розвитку професійної майстерності з урахуванням сучасних потреб споживачів (студентів).

Друге — сучасна технічна база. Вона з'являється лише там, де є відповідне ставлення до навчального процесу. Щоб розібратися, що це за ставлення, розглянемо ситуацію послідовно.

У загальних рисах можна сказати, що розвиток персоналу ВНЗ в українських умовах є «терра інкогніто», як і в деякій мірі сама сфера вищої освіти. Радянську систему розвалено, на зміну їй прийшла змішана бюджетно-комерційна українська. Однак не всі викладачі згодні сприйняти цей факт. Зміни — це завжди важко, як для тих, хто впроваджує, так і для тих, кого вони стосуються.

Ще один фрагмент до картини на глобальному рівні можемо взяти зі звіту про закордонне стажування у м. Дербі, в місцевому університеті А. А. Гармаша. Серед стратегій розвитку персоналу цього університету є така: цінування людей (інвестиції в людину — підтримка її розвитку і сприяння розкриттю її потенціалу). Окрім того, стратегії розвитку персоналу включають: формування університетської (корпоративної) культури, лідерство, постійні зміни, відбір за компетентністю тощо.

Досягнення добробуту персоналу передбачає створення безпечного і здорового середовища в університеті. Працівник (викладач) має бути психологічно здоровим, задоволеним, щасливим саме там, де він працює (принцип Healthy, Happy, Here) [4]. З означеними складовими дуже важке

становище у вітчизняних регламентуючих документах та корпоративних кодексах, проте вони є невід'ємною частиною гуманістичних цінностей.

Повернемося до регламентуючих документів. За останні роки значно оновились і поповнились нормативно-правова база функціонування, підготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів вищої школи, були прийняті закони «Про освіту» та «Про вищу освіту». Але слід зазначити, що на державному рівні, на жаль, не існує документів, які дозволяють ВНЗ проявляти більшу гнучкість у питаннях розвитку персоналу.

Відтак деякі університети розробляють власні експериментальні положення, витримуючи тонку межу між офіційно дозволеним та необхідним. Такі положення передбачають проведення майстер-класів викладачами, які вже стали експертами з відповідних складових сучасного викладання, як-от: використання інформаційних та комунікаційних технологій у навчальному процесі, методичні основи діяльності педагогів, психологічні основи педагогічної діяльності, персональної ефективності. При цьому персональна ефективність передбачає управління стресом, організацію робочого простору, управління часом тощо.

Велика кількість викладачів готові передавати новітній досвід, напрацювання, знання. Але парадокс: здебільшого такі спроби натикаються на пасивність, нерозуміння необхідності удосконалюватися з боку викладачів так званого «старого вишколу». Складається враження, що викладачам розвиватися не треба, тому що вони і так знають більше за студентів завдяки інформації, засвоєній 10—15 років тому. Однак сучасні студенти багато читають іноземної літератури, мають більший за викладачів досвід користування інтернет-ресурсами, відвідують семінари та тренінги, мають можливість проходити стажування в іноземних навчальних закладах, тому готові до більш динамічного сприйняття сучасного матеріалу.

Отже таке становище можливо подолати лише шляхом формування внутрішньої корпоративної культури розвитку персоналу, створення організаційного середовища, сприятливого для розвитку професіоналів. Такий

підхід відрізняється від ситуативного приділення уваги зазначеній проблемі, і реалізувати його сьогодні зацікавлені університети намагаються власними силами.

Можливо, внутрішнє протистояння змінам — це наслідок нестачі уваги ключовому ресурсу будь-якої організації — персоналу. Історично склалося, що викладач повинен самостійно розвивати свій професіоналізм, підтверджувати вчений ступінь, читати доповіді на конференціях. Але все це потрібно для науки, і йдеться про навчальний процес, сучасні вимоги якого суттєво відрізняються від вчорашніх лекцій. Щоб іти у ногу з часом, на допомогу викладачеві приходять програми розвитку професійної майстерності, які допомагають оновити арсенал вмінь.

У певній пропорції виклики, що постають сьогодні перед академічною наукою у різних країнах, є спільними. Так, П. Скотт виділяє три основні потенційні загрози традиційним академічним цінностям з боку глобалізації [5].

Перша загроза вбачається як певний зсув розуміння вищої освіти і науки до більш широкої «індустрії знань» з використанням знання як одного з ключових економічних ресурсів.

Друга загроза полягає у поглибленні професіоналізації освіти, за якої темпи індивідуального повернення вкладень вважаються важливішими за суспільну користь.

Третя загроза — це розвиток нових дослідницьких парадигм, що передбачають комерціалізацію продукції досліджень і відхід від теоретичних і безкорисливих неприкладних досліджень, що актуалізує проблеми, пов'язані з інтелектуальною власністю. Ця тенденція супроводжується виникненням нових форм викладання, які загрожують традиційним цінностям. Нові парадигми викладання включають такі три елементи: перехід від викладання до навчання; студенти все більше виступають у ролі «споживачів»; використання інформаційних технологій збільшує можливості дистанційної освіти, що призводить до втрати особистісної ініціації спеціаліста та його залучення до дисциплінарної культури.

Слід окремо приділити увагу інформаційним технологіям і їх впливу, як це зробив Н. Е. Покровський [6]. Університет повинен бути на вершині технічного та технологічного прогресу, пропонувати студентам новітні досягнення в організації навчального процесу та студентського життя.

Поступово університетська освіта включається до процесу віртуалізації, тобто більшої ваги набувають дистанційні програми. Будь-який викладач повинен бути оперативно доступним для студента. Традиційні форми підтримуються за допомогою віртуальних бібліотек. Поступово трансформуються й інші форми університетського викладання, які здавалися вічними. На зміну поточним лекціям приходять дискусії зі студентами, виникає мережа проміжних форм залучення студентів до університетської освіти, семінари для місцевих громад, консультації для фірм та громадських організацій тощо. Доступ студентів, аспірантів, викладачів до комп'ютерних класів підтримується майже цілодобово. Усі матеріали курсу розміщуються на сайті викладача, і студенти мають цілодобовий доступ до них.

Особливої уваги заслуговує уміння викладача застосовувати мультимедійні засоби в аудиторному викладанні. Психологія сприйняття, що притаманна сучасним студентам, передбачає засвоєння інформації переважно за допомогою візуального каналу. Це відповідно відбивається на технології викладання. Тепер жоден курс у сучасних університетах не викладається без підтримки PowerPoint. Завдяки цьому відбувається не лише візуалізація матеріалу, що викладається, але й суттєве його переструктурування. Це не просто розміщення картинок на екрані, такий підхід вимагає зовсім нового погляду на концепцію лекції, її структуру, тезовий характер викладення матеріалу, включення звукової доріжки та відео. Багато навчальних курсів оцінюються студентами здебільшого на основі зорового ефекту, який вони справляють, і більш високі рейтинги отримують викладачі, що більш вдало візуально подають свої курси.

Таким чином, закономірно постає питання, як поєднати протидію сучасним загрозам навчальному процесу з означеними вимогами до нього?

Інакше кажучи, як зробити так, щоб викладання не перетворилося на навчання і водночас отримало сучасну жвавість?

Один з основних варіантів відповіді: застосування сучасних підходів до розвитку персоналу. Причому не як епізодичних акцій раз на п'ять років, а як постійно функціонуючої системи, що застосовується у бізнесі. Практика бізнесу показує, що збільшення заробітної плати не є безмежним ресурсом підвищення працездатності та відповідно мотивації, тому що, як показали дослідження, люди більше за решту цінують цікавість завдання, умови, в яких воно виконується, атмосферу у колективі. Наприклад, хороших результатів можна досягти шляхом розвитку у викладачів вміння користуватися сучасними технічними засобами викладання. Це і SMART-дошки, і документ-камери, і сучасні програмні продукти, які дають можливість користувачеві застосовувати новітнє обладнання. Усе це дає можливість розвитку сучасного бачення навчального процесу та відповідного ставлення до нього.

Так, наприклад, всесвітньо відомий фізик-теоретик Стівен Хокінг застосовував у своїй практиці фотографування написів, зроблених науковцями його команди безпосередньо на пластиковому столі. Це робилося задля економії часу та зусиль науковців, які вони витрачали б на переписування записів на папір або підготовку паперових носіїв, коли треба було занотовувати ідеї чи надати їх для спільного бачення решті колег. Для того щоб такий підхід став звичним, його слід професійно відпрацьовувати.

Виходячи з вищезначеного, одним з напрямків розвитку викладачів та персоналу університету в цілому може бути навчання використанню сучасних мультимедійних засобів та розвиток презентаційної компетентності. Додатково до цього І. В. Сингаївська пропонує здійснювати розвиток персоналу у напрямі психологічної компетентності та стимулювання особистісного зростання. Головною метою розвитку психологічної компетентності викладача є розвиток здатності до активного творчого оволодіння своїм внутрішнім світом, уміння ефективно діяти в нинішніх соціально-економічних умовах.

У цьому контексті слід зазначити вражаюче вміння українських університетів використовувати внутрішні ресурси організації для заохочення персоналу до розвитку. У цьому плані накопичено великий позитивний досвід.

Таким чином, за результатами проведеного аналізу ми можемо зробити такі загальні висновки.

Розвиток персоналу вищих навчальних закладів в Україні можливий у більш ефективному та динамічному варіанті.

Перебування України серед слабких країн багато в чому зумовлене нестачею уваги до ключового ресурсу будь-якої організації — персоналу, зокрема до вміння користуватися сучасними освітніми технологіями. Адже сьогодні виживає і займає провідні позиції той університет, який не лише закуповує сучасне обладнання та технології, але й створює систему засвоєння сучасних методів співробітниками, застосовуючи при цьому підходи до розвитку персоналу, запозичені в бізнесі. Доцільно сказати, що такий підхід є в певному розумінні унікальним експериментом, який, можливо, змінить систему вимог до викладачів, що лишилася ще з радянських часів, і розпочне нову епоху вимог щодо всього циклу управління персоналом, починаючи з етапу відбору.

Тобто не тільки ступені та регалії будуть основним важелем у визначенні компетентності викладачів, але й сучасна фахова спроможність і любов людини до тієї справи, якою вона займається. Усе це буде відображатися в актуальності матеріалу, який викладається, вмінні працювати з групою, психологічному здоров'ї та мотивації до розвитку, можливості самостійно опрацьовувати першоджерела на іноземних мовах. Отже, дотримання зазначених вище показників можна вважати основними вимогами до викладачів завтрашнього дня.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Молодиченко В.* Глобалізація цінностей у контексті освітніх практик / *В. Молодиченко* // Вища освіта України. — 2009. — № 3. — С. 78—82.

2. Національна доповідь «Розвиток системи освіти в Україні в 1995—2004 рр.» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://cis.bsu.by/second.aspx?uid=51&type=Article>

3. *Кремень В.* Фінансова криза — етап ствердження фінансової цивілізації / В. Кремень, В. Ільїн. — С. 14—20.

4. *Гармаш А. А.* Звіт про проходження тренінгу у Великій Британії (м. Дербі) в університеті Дербі 29 жовтня — 4 листопада 2007 року / А. А. Гармаш [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://lp.edu.ua/tempus/report_derby.doc

5. *Скотт П.* Академические ценности и организация академической деятельности в эпоху глобализации [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://logosbook.ru/hee/art004.html>

6. *Покровский Н. Е.* Трансформация университетов в условиях глобального рынка как основа экспертизы // Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности / Под ред. Г. В. Иванченко, Д. А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2006. — С. 314—317.

7. *Сингаївська І. В.* Стимулювання особистісного розвитку керівників освітніх організацій / І. В. Сингаївська // Соціальна психологія. — 2007. — № 3. — С. 124—129.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ ОПИС

13.00.04 — Теорія і методика професійної освіти

Демченко Я. А.

Умови розвитку персоналу вищих навчальних закладів

Кількість бібліографічних посилань — 7.

Демченко Я. А.

Условия развития персонала высших учебных заведений

Проведенное нами исследование подтверждает гипотезу о том, что одним из основных направлений развития преподавателей и персонала университета в целом может быть обучение использованию современных мультимедийных

средств и развитие презентационной компетентности. Ведущие позиции занимает университет, который имеет современное оборудование и технологии и создает систему освоения современных методов сотрудниками, применяя при этом подходы к развитию персонала, заимствованные у бизнеса.

Полученные результаты могут быть использованы для формирования современных стратегий развития персонала университетов.

Ключевые слова: персонал, развитие, мультимедийные средства, преподавание, университет.

Demchenko Y. A.

Terms of staff of higher educational institutions

The research conducted by us confirms a hypothesis that training to use modern multimedia means and development of presentation competence can be one of the basic directions of development of teachers and the university personnel as a whole. Leading positions are occupied with university which has the modern equipment and technologies, and creates system of development of modern methods employees, applying thus approaches to the personnel development, borrowed in business.

Keywords: personnel, development, multimedia means, teaching, university.