

ЗАЛУЧЕННЯ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ У СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ВИКЛАДАЧА

The article is devoted to the problems of new technologies involvement in the educational management. The results of using methods of executive coaching on a basis monitoring procedures are discussed and the certain results of researches in this area also are summed up.

Сучасне суспільство характеризується властивими для трансформаційних суспільств швидкими змінами у всіх сферах життя. Оновлена система освіти в Україні сприяє новітнім інноваційним технологіям та спрямована на них. Нова освітня реформа надала освітнім закладам і викладачам більше можливостей для впровадження нових курсів та предметів і вдосконалення вже існуючих, зокрема, реструктурування всієї системи викладання є однією з актуальних проблем вищої освіти в Україні. Тому виникла необхідність перегляду підходів до вдосконалення професійної діяльності викладача. Перегляд підходів повинен відбуватися не тільки на рівні викладача, а й на управлінському рівні.

У статті обговорюються проблеми втілення нових освітніх технологій, зокрема системи коучингу, з урахуванням моніторингових процедур та підсумовуються певні результати дослідження в цій сфері. Метою роботи є запропонування одного зі шляхів ефективного управління професійною діяльністю викладача. Завдання, які необхідно вирішити; проведення аналізу необхідності дослідження шляхів ефективного управління професійною діяльністю викладача ВЗН, обґрунтування доцільності використання розробленої моделі управління удосконаленням професійної діяльності викладача, опис технологій, на основі яких відбувається технологічний процес удосконалення розробленої моделі.

Становлення загальної науки управління, як відомо, пов'язано з такими іменами, як Ф. Тейлор, Г. Форд, А. Файоль, М. Вебер, Г. Кунц, С. О'Доннел та ін. в управлінській сфері підприємства, а управлінські засади в освітній сфері висвітлювали такі провідні вчені і практики: В. П. Безпалько, В. І. Бондар, Л. І. Даниленко, Г. В. Єльнікова, Л. І. Калініна, Ю. А. Конаржевський, В. І. Маслов, В. В. Олійник, В. С. Пікельна, Н. Ф. Талізіна, В. О. Якунін та ін. Проте здебільшого вони зосереджували увагу на загальноосвітніх закладах, або інститутах післядипломної освіти, а рівень вищих закладів освіти ще не в повній мірі описано науковцями з точки зору управління. Саме тому пошук нових технологій для вдосконалення системи управління професійною діяльністю викладача ВЗН є актуальним для сьогодення.

Наприкінці ХХ століття широкого розвитку набувають різні підходи та методи управління. У наукових підходах до управління визнається пріоритет людини в соціально-виробничих відносинах, також розвиваються ситуативні й цілові методи управління. Основним етапом методу управління є створення моделі, виділення змінних, яким додаються кількісні значення, за допомогою чого досліджуються відносини між цими змінними. Теорія систем привнесла в науку метод системного підходу [1]. Розроблені теорії методів управління підвищують основи управлінської діяльності і розглядаються як науковий компонент управління.

У зв'язку із зазначеним вище була зроблена спроба розробити гнучку модель управління удосконаленням професійної діяльності викладача ВЗН з метою впорядкування й вдосконалення процесу управління цією діяльністю викладача. Безумовно, професійна діяльність викладача безпосередньо впливає на якість засвоєння знань у студентів з предмету, тому вона була обрана як провідна діяльність викладача на кафедрі іноземних мов ХНЕУ, враховуючи особливості її структури. Зазначимо, що дана кафедра обслуговує п'ять факультетів економічного університету з різними напрямками навчання бакалаврів і їх спеціалізації. Для ефективної роботи й якісного викладання викладачі були розподілені між факультетами та визначені відповідальні за роботу на факультеті з дисципліни "Іноземна мова (за професійним спрямуванням)". Таким чином, управління розподілено на різних рівнях взаємодії викладачів й за таких обставин відбувається передача деяких управлінських повноважень із завідувача на провідних викладачів кафедри, які, у свою чергу, розподіляють обов'язки серед викладачів на своєму факультеті за напрямом підготовки бакалаврів із загальним керівництвом завідувача кафедри. Такі заходи підвищують рівень викладання на окремому факультеті, зменшують ланцюжок надходження необхідної інформації до викладачів, роблять її цілеспрямованою та швидкою, а також усе це приводить до більш якісного контролю процесу викладання і, у свою чергу, підвищує якість формування компетенцій у студентів. До мотиваційних чинників можна віднести нерозгалуженість та поглиблення знань з окремого напрямку викладання іноземної мови.

Розроблена модель управління удосконаленням професійної діяльності викладача особливо актуальна на сьогоднішній день, тому що вона містить у собі процеси, які формують необхідні вміння та навички для роботи в нестабільному суспільстві, для адаптації до навколишнього середовища. Такі процеси включають контролюючі дії, які дозволяють спостерігати й коригувати просування викладача в самостійному вдосконаленні своєї професійної діяльності.

Гнучкі управлінські структури, як зазначає Г. В. Єльнікова, обумовлюють розвиток партнерських стосунків та інтерактивної взаємодії між усіма учасниками управлінського процесу [2]. Цей підхід покладено в основу моделі управління удосконаленням професійної діяльності викладачів. Для використання моделі було обрано технологічний підхід.

Проте виникають запитання, як залучити викладачів до більш ефективної професійної діяльності й взагалі до змін, і яку роль буде відігравати керівник при цьому, у зв'язку з тим, що сьогодні змінює свої акценти в ролі управління від автokrата до лідера нового покоління. Однією з відповідей на це запитання може бути коучинг.

В останні роки питання коучингу займає центральне місце при навчанні персоналу, особливо тих, хто безпосередньо пов'язаний з управлінською діяльністю в колективі. Проте, в літературі недостатньо повно висвітлено цей феномен, перш за все на емпіричному рівні. На цей час відбувається безпосереднє втілення ідей коучингу в роботі з персоналом як одного із шляхів підтримки менеджерів керівного складу. Здебільшого його використовують як модне нововведення або зовсім уникають. У системі управління в освіті зовсім не зустрічаються факти використання коучингу. Отже, постають питання, чи варто застосовувати цю технологію в управлінні персоналом, як краще її використати, як зробити її частиною культури працівника і стратегією колективу.

Поняття коучингу розглядалося багатьма зарубіжними науковцями та практиками (Дуглас & Морлей, Хадсон, Емітер і Ролкер, Уїтерспун і Уайт). Найбільш поширене визначення було дано Кілбургом, який визначив коучинг, як "встановлення взаємодії між клієнтом, який має управлінські повноваження та відповідальність в організації, і консультантом, який використовує широкі можливості психологічних (поведінкових) прийомів та методів для допомоги клієнту досягти взаємно визначених цілей з удосконалення професійної діяльності та задоволення й, у свою чергу, вдосконалити ефективність роботи організації, в якій працює клієнт, що проходив коучингові процедури" [3, с. 142].

Отже, головна ідея коучингу – це розвиток професійних умінь у підлеглих та формування умінь роботи в команді [4]. Коучер – це менеджер нового покоління. Коучинг використо-

ується для підвищення працездатності та вдосконалення професійних навичок тих, хто працює в команді. Зворотний зв'язок, мотивація та вміння задавати питання є невід'ємними елементами коучингу. Провідна ідея коучингу – допомогти колегам стати професіоналами. Це двобічний процес як з боку менеджера, так і з боку підлеглого. Цей новий підхід в управлінні персоналом добре відомий за кордоном, проте в Україні тільки починають з'являтися розробки в цьому напрямку, зокрема в освітянській сфері. Ефективність використання коучингу обґрунтовано в багатьох іноземних виданнях [4]. Лідер нового типу, на думку М. Ландсберга, повинен з користю делегувати свої повноваження, також він потребує команду здібних колег і знає, як розвивати професійні навички своїх підлеглих [5]. Автор погоджується з цією думкою і саме тому використовує дану технологію при управлінні професійною діяльністю викладача.

На сьогоднішній день використання системи коучингу вимагає діяти разом з колективом співробітників окремої ланки та організації в цілому. Як зазначає Марі-Анні Чідіак, у минулому коучинг розглядали тільки як інструментарій, що розвивається, для невеликої кількості керівного складу організацій [6]. Проте такий шлях був складним та для багатьох організацій нерентабельним і недосяжним у навчанні всього керівного персоналу на різних щаблях управління. На думку зазначеного автора, коучинг не розглядається як термінове втручання в процеси управління, це повинно стати частиною поведінки людини, яка вибрала для себе таку технологію управління, а також філософію її життя, тому що людина не може і не бажає змінюватися під натиском. Такі процеси мають відбуватися тільки за власним бажанням людини, проте її можна спонукати до таких змін, створюючи необхідні виробничі умови.

При використанні коучингу практики-професіонали дотримуються наступних чотирьох компонентів у визначенні коучингу, а саме: коучинг – це безпосередня взаємодія між коучером та менеджером або керівником; коучер використовує широкі можливості психологічних (поведінкових) прийомів і методів у роботі з клієнтом; необхідність досягнення взаємно визначених цілей для вдосконалення професійної діяльності та самозадоволення; також досягнення корпоративних цілей організації, в якій використовували коучинг [7].

Уотерспунум та Уайтом визначено чотири основні цілі виконавчого коучингу, а саме: вдосконалення управлінських навичок, коригування професійної діяльності, підготовка до виконання специфічних завдань або постійне безперервне вдосконалення професійних навичок для подальшої управлінської діяльності в організації [8]. Отже, коучинг передбачає взаємозалежні відносини між керівником та підлеглим для досягнення будь-якої мети, починаючи з економічної сфери, де почали використовувати коучинг для підвищення прибутків, й охоплюючи освітню сферу, де можна використовувати коучингові процедури для підвищення рівня професійності викладача та якості викладання дисциплін і поліпшення мікроклімату в робочому оточенні.

Коучинг має різні цілі, стратегії та стилі, проте процес, за Дугласом і Морлейем має чотири стадії: встановлення цілей; оцінювання; планування діяльності; втілення та моніторинг [9].

Автором були обрані технології коучингу. Існує декілька основних переваг у виборі саме цих технологій при управлінні колективом, а саме: заощадити час шляхом досягнень певних успіхів у розвитку професійних навичок своїх підлеглих, а також мати змогу делегувати частину своїх повноважень; отримувати задоволення від роботи з колегами, які, у свою чергу, будуть отримувати задоволення від роботи зі своїм керівником в одній команді; підвищувати ефективність роботи в цілому та розвивати особисті навички спілкування з людьми у більш широкому сенсі. Безумовно, для ефективного впровадження будь-якої нової технології необхідне ще бажання самого керівника змінюватися і перебувати у стані постійної самоорганізації.

Для ефективного самоуправління повинні бути закладені параметри, за якими можна відстежувати хід професійного вдосконалення діяльності викладача. Запропонована автором модель відображає неперервність дій щодо вдосконалення своїх професійних потреб. Технології коучингу дають змогу викладачам самостійно обирати шляхи вдосконалення своєї професій-

ної діяльності за запропонованою моделлю, де на кожному етапі викладач узгоджує свої дії із зовнішніми та внутрішніми факторами. У свою чергу, це допомагає знаходженню мети і спрямуванню її на кінцевий результат. На кожному етапі циклічного проходження параметрів, що покладені в модель, відбуваються моніторингові або саомоніторингові процеси для коригування поточних дій, що спрямовані на кінцевий результат.

З упровадженням в управління моніторингу якості формування професійних компетенцій викладача із залученням технологій коучингу значно підвищилась ефективність застосування впровадження нових технологій у викладанні іноземної мови студентам університету, підвищилася якість викладання предмету, зросла вмотивованість праці на кафедрі та рівень молодих викладачів, які вступили до аспірантури, а у досвідчених викладачів з'явилася можливість і бажання в передачі свого досвіду молодим викладачам. Проте при впровадженні нових технологій у практику з'явилося дуже багато питань, які ще можуть бути досліджені як на теоретичному, так і на емпіричному рівні.

Література: 1. Гиг Дж. Ван. Прикладная общая теория систем. Кн. 2.: Пер. с англ. – М.: Мир, 1981. – 336 с. 2. Сельникова Г. В. Научные основы развития управления заочною среднюю освітою в регионе. Монография. – К.: ДАККО, 1999. – 304 с. 3. Kilburg, R. R. Toward a conceptual understanding and definition of executive coaching // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. - 1996. - №48 (2). – P. 134 – 144. 4. Michita R. Campathes Coaching for performance improvement: the "Coach" model // Development and learning in organization. – 2006. – Vol. 20. – №2. – P. 17 – 18. 5. Ландсберг М. Коучинг: Пер. с англ. – М.: Изд. "Эскиммо", 2004. – 160 с. 6. Chidiack Mary-Anny Getting the best out of executive coaching: a guide to setting up a coaching process // Development and Learning in Organizations. – 2006. – Vol. 20. – №3. – P. 13 – 15. 7. Thach, E. C. The impact of executive coaching and 360 feedback on leadership effectiveness // Leadership and Organization Development Journal. – 2002. – №23/4. – P. 205 – 214. 8. Witherspoon, R., White, R. P. For essential ways that coaching can help executives. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership, 1997. – 124 p. 9. Douglas C. A., Morley W. H. Executive coaching: An annotated bibliography. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership, 2000. – 164 p.

Стаття надійшла до редакції
06.07.2007 р.

УДК 378.147

Єніна Г. В.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНШО- МОВНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У СТУДЕНТІВ-ЕКОНОМІСТІВ

In the article the development of communicative competence of students, future economists, is considered through the organization of Speaking club. Speaking club as a means of competence approach encourages the development of integrated skills in order to provide the mutual interaction between the students and the society.

Соціальний і технологічний розвиток у навколишньому середовищі, прискорене нагромадження інформаційних ресурсів та засобів навчання, які стають доступними для більшості людей планети, мобільність населення зумовлюють пере-