

2. Види дистанційних занять. URL: <http://ukped.com/skarbnichka/674-.html>
3. Пугачев А. С. Дистанционное обучение – способ получения образования. *Молодой ученый*. 2012. № 8. С. 367–369. URL: <https://moluch.ru/archive/43/5242/>

Голубенко Л. М., канд. філол. наук, проф.,
декан факультету романо-германської філології,
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
Україна.

Колесниченко Н. Ю.,
д-р пед. наук, проф.,
професор кафедри німецької філології
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
Україна

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СПІЛКУВАННЯ КЕРІВНИКІВ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ З ЧЛЕНАМИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ

Різноманітність професійно-педагогічних відносин та міжособистісних контактів, їх змістовна насиченість вимагають від керівників структурних підрозділів сучасних закладів вищої освіти високого рівня управлінської діяльності та спілкування, що суттєво впливають на ефективність діяльності науково-педагогічних співробітників та якість надання ними освітніх послуг. Водночас, в умовах переходу вітчизняних закладів вищої освіти на організацію навчального процесу за європейськими критеріями – на основі реалізації структурованих освітньо-професійних та освітньо-наукових програм [1], значно зростає роль культури управлінської діяльності та колегіального стилю спілкування керівників випускових кафедр факультету з гарантами й членами проєктних груп та груп забезпечення спеціальності, які ініціювали ліцензування та акредитацію освітніх програм. Суттєво, що під час створення освітньої програми з певної спеціальності, визначення її основних (обов'язкових) та вибіркових освітніх компонент [2, с. 27], керівник кафедри має з'ясувати цілу низку проблемних питань, які можуть призвести до конфлікту інтересів, а саме:

- як розроблялися програмні компетентності та результати навчання (процедура, учасники);
- чи залучалися всі зацікавлені сторони та чи були взяті до уваги коментарі від різних груп стейкхолдерів (викладачів, студентів, випускників, роботодавців);

- чи відповідає назва освітньої програми її змісту, чи опанування запланованих програмних результатів навчання приводить до отримання освітньої кваліфікації на запланованому рівні відповідно до європейських та національної рамок кваліфікацій;

- чи пов'язані цілі освітньої програми з місією та стратегією ЗВО, чи привабливі вони для студентів і чи можуть бути реалізовані при опануванні студентами навчального плану та досягненні програмних результатів навчання;

- чи відповідає освітня програма освітнім та (де це доцільно) професійним стандартам.

Зрозуміло, що під час дискусійного обговорення означених вище питань із гарантом та членами проєктної групи, дотримання керівником кафедри провідних настанов професійної етики і культури управлінського спілкування є вкрай необхідним, що відчутно впливає на ефективність їхньої сумісної професійно-творчої діяльності. Натомість, у реальній освітній практиці досить часто виникають конфліктні ситуації, які відчутно заважають ініціюванню і впровадженню педагогічних інновацій із причини використання керівниками структурних підрозділів та членами адміністрації закладу вищої освіти авторитарних методів управління, зокрема неколегіальних стратегій управлінського спілкування. Отже, необхідність подальшої демократизації професійно-педагогічних відносин керівників структурних підрозділів закладу вищої освіти з членами науково-педагогічного персоналу зумовлена:

- цілями нового соціального замовлення українського суспільства щодо вдосконалення якості управлінської діяльності та професійно-педагогічного спілкування сучасних менеджерів вищої освіти як позитивно мислячих та відповідальних керівників;

- кардинальною зміною професійно-кваліфікаційних вимог до особистості й діяльності керівників структурних підрозділів сучасного закладу вищої освіти як інноваційно налаштованих та ефективно взаємодіючих управлінців сфери педагогічного виробництва, які виявляють оптимальний стиль управлінського спілкування з провідними учасниками освітнього процесу та соціальними партнерами (стейкхолдерами);

- потребою українського суспільства у значному підвищенні якості освітніх програм та відповідних освітніх послуг на кожному із трьох рівнів вищої освіти – бакалаврському, магістерському й, особливо, докторському, прикінцевих результатів навчання і виховання учнівської молоді, а також рівнів професійної культури керівників закладів освіти як ефективно діючих суб'єктів управлінського спілкування і діяльності.

За результатами власних спостережень та опитування членів кафедр гуманітарних факультетів ОНУ ім. І. І. Мечникова впродовж 2019–2021 н. р. було отримано емпіричні дані, які висвітлює рис. 1.

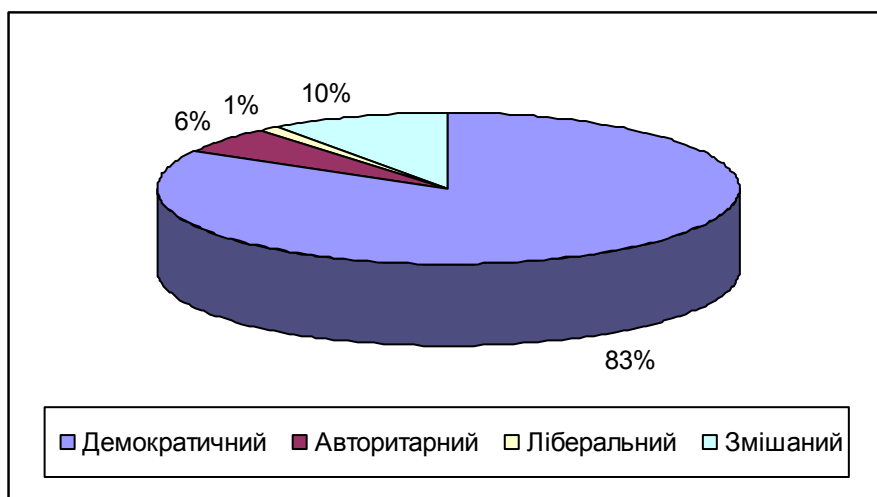


Рис. 1. – Стилі управлінського спілкування керівників кафедр з членами науково-педагогічного персоналу

Як видно з рисунка 1, керівники кафедр означеного закладу вищої освіти під час комунікативної взаємодії зі своїми підлеглими, зокрема в ситуаціях обговорення й практичної реалізації освітніх програм, переважно виявляють колегіальний стиль управлінського спілкування (83 %), який відповідає демократичному типу їхньої управлінської діяльності. 6 % керівників кафедр притаманний директивний стиль управлінського спілкування згідно з авторитарним типом їх управлінської діяльності. Тільки 1 % керівників виявили поблажливий стиль управлінського спілкування, який відповідає ліберальному типу їх керування науково-педагогічним колективом. 10 % керівників кафедр виявили змішаний стиль управлінського спілкування, що вказувало на те, що вони відповідно до певних ситуацій керівництва гнучко застосовують різні типи управлінської діяльності і психологічного впливу на своїх підлеглих. Загалом результати проведеного опитування допомогли підтвердити такі характеристики управлінського спілкування керівників кафедр із членами науково-педагогічного персоналу:

- колегіальний (демократичний) стиль управлінського спілкування керівників кафедр ґрунтується на колективному обговоренні та прийнятті рішень стосовно започаткування й оновлення освітніх програм, всебічному інформуванню підлеглих про цілі і завдання кафедри з їх практичної реалізації на певний навчальний рік. На таких кафедрах ініціативність викладачів є передумовою прийняття нестандартних рішень, що сприяє утворенню психологічно комфортного мікроклімату в науково-педагогічному колективі кафедри. Відповідний стиль керівництва передбачає широке делегування повноважень, помірний контроль за виконанням поставлених завдань, надання переваги заохочувальним засобам управлінського впливу. Проте цей стиль оптимально реалізується у

стабільних колективах, де переважна більшість працівників є ініціативними та високопродуктивними (за критеріями професійної активності);

- директивний (менторський) стиль управлінського спілкування характеризує керівників кафедр як таких, які схильні до централізації влади, одноосібного прийняття управлінських рішень. Одним із способів впливу на колектив є покарання за невиконання наказів та несанкціоновану ініціативу. Керівник кафедри в позиції автократа висуває свої вимоги у формі директив, перекладає відповідальність на своїх підлеглих, безкомпромісно сприймає їх дії. Перевага надається зовнішньому контролю, забезпеченню «залізної» дисципліни. Внаслідок цього міжособистісні стосунки у науково-педагогічному колективі кафедри можуть бути напруженими, а психологічний клімат не досить сприятливим. Проте, цьому стилю управлінського спілкування керівників кафедр притаманні чіткість та оперативність передачі управлінської інформації, мінімальний час для прийняття управлінських рішень та пристосування до зміни зовнішніх умов упродовж реалізації нових освітніх програм;

- поблажливий (стихійний) стиль управлінського спілкування, який відповідає ліберальному типу керівництва, характеризує завідувачів кафедр як фахівців з невисокою активністю, бажанням уникати інновацій, несистемним контролем за організацією освітнього процесу, що зрештою може призвести до втрати науково-педагогічними працівниками ініціативи та інтересу до ініціювання та постійного оновлення змісту і способів реалізації акредитованих освітніх програм. Загалом, управлінське спілкування – це багатоаспектний процес комунікативної взаємодії керівників кафедр із членами науково-педагогічного персоналу, зумовлений необхідністю здійснення ним інформаційної, перцептивної та інтеракційної функцій шляхом встановлення ділових відносин, налагодження зворотного зв'язку та оцінки якості виконання прийнятих управлінських рішень, зокрема в умовах реалізації освітніх програм.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-1>
2. Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації / за ред. В. Г. Кременя. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. 120 с.