

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УНІВЕРСИТЕТУ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНІХ ГРАНТОВИХ ПРОЕКТІВ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті проаналізовано отриманий досвід у впровадженні освітнього грантового проекту та коучингового підходу в університеті. Висвітлено основні параметри, що забезпечують успішний організаційний розвиток сучасного університету. Реалізація освітніх проектів суттєво впливає на розвиток лідерського потенціалу в університеті. Завдяки освітній позиції лідерства в інституційному розвитку університету, формуватиметься нова стратегія розвитку, цінності організації. Це сприятиме розвитку освітянської громади та відповідального ставлення кожного викладача за реальні зміни в університетській освіті.

Ключові слова: освітній коучинг, освітній проект, керівництво, місія університету, організаційний розвиток закладу.

Abstract

This article is to analyze the acquired experience in implementation educational grant projects and coaching approach working in the university. Cleared up key parameters which provide success organizational development of modern university. The implementation of educational projects has a significant impact on the development of leadership capacity at the university. Through this educational position with leadership organizational development of institution, new development strategy of institution, values of organization will be formed civic education project and responsible position of each teacher for real change in university education.

Keywords: coaching education, educational project, leadership, mission of university, organizational development of institution.

Вступ

В умовах інноваційного типу суспільного прогресу освіта взагалі, вища освіта особливо відіграють найважливішу роль у людському розвитку. Саме людський вимір нині стає пріоритетним у характеристиці глобальних цивілізаційних змін, оцінці їх значимості та впливу. Тому категорії «лідерства», «інтелігентності», «таланту» й інші стають у ряд ключових. Якраз ефективне формування та використання потужного потенціалу освітньої сфери, її теоретико-методологічного і методичного супроводу слугують розкриттю і підтримці найсильніших сторін кожної індивідуальної особистості, окремого інституційного утворення, національного або інтернаціонального суспільного об'єднання. При цьому з цілком зрозумілою метою – досягнення кожним індивідуальним чи колективним суб'єктом передових, лідерських, конкурентоспроможних життєвих позицій у глобалізованому світі.

Із сучасними закладами вищої освіти громадяни пов'язуються очікування і надії щодо змін на краще й подальшого стійкого розвитку. Маючи за своїм родовим покликанням брати на себе головну роль у реалізації місії розвитку людського капіталу, університети мають самі бути дійсними генераторами прогресивних змін і лідерами суспільного поступу.

Сучасні виклики суспільного розвитку та модернізація системи вищої освіти включає багато рівнів і учасників, нові правила, процедури і механізми їх взаємодії для досягнення спільних цілей університетської громади. Нові, проєвропейські підходи базуються на принципах партнерства та розподіленої відповідальності, передбачають відкритість, прозорість та підзвітність, потребує посилення інституційного лідерства ЗВО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Експерти британської Leadership Foundation for Higher Education (LFHE) у праці «Higher Education Futures: Key Themes and Implications for Leadership and Management» [1] досліджуючи розвиток вищої освіти, відзначають важливість трансформації управління у напрямі імплементації моделі ефективного врядування, яка визначається через підзвітність (відповідальність), ефективність, результативність, чутливість (відповідність вимогам) та формування візії. Тому особливого значення в умовах формування «нового управління» у вищій школі України набуває пошук, вербування та розвиток лідерів [2,с. 30].

Метою нашої статті є виявлення механізмів, ефективних способів досягнення цієї цілі – створення лідерського потенціалу університету засобами проектної діяльності у співпраці всіх стейкхолдерів: адміністрація-викладачі-студенти.

Ключовими передумовами успішного розвитку університетів у таких умовах стають:

1. Професіоналізація управління, яка передбачає інвестування та розвиток нової генерації лідерів університетів, здатних до прогнозування, системного аналізу, формування системного бачення, творення потужних мереж та альянсів на локальному і міжнародному рівнях.

2. Розвиток персоналу ЗВО. Нова кадрова політика, здійснювана на інституційному рівні, що включає серед іншого диверсифікацію механізмів мотивації та розвитку персоналу, забезпечення гнучкості робочих місць/позицій.

Перехід від старої системи управління вищою освітою до нової відбувається, на думку директорки Інституту вищої освіти НАПН України С. Калашнікової, зі значними ускладненнями і тому є кілька причин [2,с. 30]:

– відсутність системного бачення реформи вищої освіти (узгодженого на рівні візії вищої освіти, її місії та стратегії розвитку);

– недостатній рівень компетентності реалізаторів реформи (на різних рівнях управління від національного до інституційного);

– відсутність у ЗВО досвіду та відповідно недостатня інституційна спроможність (інституцій на компетентність) для ефективного функціонування в умовах розширеної інституційної автономії та відповідальності за якість вищої освіти;

– супротив самої академічної спільноти змінам.

Щодо природи останнього доречним є виділення рівнів такого супротиву:

1 – низький – носить технологічний характер, пов'язаний з тим, що реалізація змін потребує імплементації нових процесів і процедур. Відповідно, супротив спричинюється відсутністю або недостатнім рівнем компетентності учасників змін. Такий супротив легко долається шляхом здійснення просвітницької діяльності (надання інструкцій, проведення навчання персоналу, розроблення методичних рекомендацій тощо).

2 – середній – має психологічну домінанту, пов'язану зі страхом перед невідомістю, виходом із зони комфорту, переходом у новий стан, незнайому практику тощо. Такий страх долається через розповсюдження, ознайомлення з кращими (провідними), у першу чергу, вітчизняними (а також зарубіжними) практиками реалізації університетами та їх академічними спільнотами відповідних змін.

3 – високий – носить ментальний характер, пов'язаний з необхідністю зміни провідних цінностей та установок. Такий супротив долається дуже складно і потребує реалізації системного лідерства на основі демонстрації / реалізації нових цінностей як на рівні кожного університету, так і на національному рівні [2, 30].

Основним орієнтиром розвитку лідерства має стати орієнтація і на особистість студента-лідера, який активно співпрацює з лідерами, агентами змін – викладачами, інтенсивно розвивається, який є духовно розвиненою, мобільною, здатною вирішувати

різнопланові міждисциплінарні завдання, що пропонує сучасність, активно бере участь у громадському житті університету, в спільних проектах.

Результати дослідження

Проектна діяльність – це процес створення проекту, прототипу, прообразу майбутнього об'єкта, стану та способів його виготовлення. Це конструктивна і продуктивна діяльність особистості, команди, спрямована на розв'язання життєво значущої проблеми, досягнення кінцевого результату в процесі цілепокладання, планування і здійснення проекту.

Проект – це вмотивована (на основі особистого інтересу), цілеспрямована (щодо певної мети чи проблеми) добровільна, активна, творча та дослідницька діяльність людини.

Проект має бути SMART: S – specific (конкретний); M – measurable (вимірюваний); A – achievable (можливий для досягнення); R – realistic (реалістичний за ресурсами); T – timely (визначений в часі, своєчасний).

Освітні проекти спрямовані на оволодіння різними способами творчої, дослідницької діяльності, духовне та професійне становлення особистості через активні дії й створення суб'єктом власної стратегії навчання, перетворення освітнього середовища.

Далі опишемо наш досвід реалізації у 2018–2019 роках освітнього проекту команди Вінницького національного технічного університету в рамках «Програми розвитку лідерського потенціалу університетів України» Британської Ради в Україні.

Мета Програми – сприяння реформуванню сектора вищої освіти шляхом розвитку лідерського потенціалу університетів України. Протягом трьох років (2019 – 2019 рр.) до участі у Програмі планувалося залучити 40 університетів України.

Координатор Програми – Інститут вищої освіти НАПН України.

Партнер Програми - Британська Рада в Україні.

Умови: розробка освітнього проекту; новації; команда – 5+2 (серед учасників – адміністрація, викладачі-лідери змін та студент-лідер); достатній рівень володіння англійською мовою всіх учасників; визначення, на реалізацію якого стратегічного пріоритету розвитку університету спрямовано даний проект; користь від реалізації проекту для всіх стейкхолдерів; співпраця з британським університетом (навчальний візит).

Назва проекту команди ВНТУ «Формування культури академічної доброчесності в студентському середовищі». Мета проекту полягає у формуванні академічної доброчесності у студентів, яка передбачає, що в процесі навчання чи досліджень вони мають керуватися принципами чесної праці та навчання. Команда проекту об'єднує науковців-управлінців – представників різних рівнів управління, молодих вчених і студентів, які розуміють необхідність реалізації проекту, вмотивовані, відповідальні та мають повноваження здійснити зміни в сфері академічної доброчесності на рівні усього університету, що, в свою чергу, уможливіє максимально якісну та повноцінну реалізацію проекту.

Проект включає:

1) проведення опитувань студентів, викладачів, роботодавців щодо розуміння ролі академічної доброчесності у процесі здобуття якісної освіти та подальшого професійного успіху;

2) інформаційно-просвітницьку кампанію, спрямовану на формування культури академічної доброчесності студентів;

3) розроблення та імплементацію «Кодексу академічної доброчесності студентів ВНТУ»;

4) проведення тренінгів для студентів та викладачів з проблем етики та доброчесності;

5) розроблення та впровадження модулів дисциплін, спрямованих на формування культури академічної доброчесності студентів;

б) проведення заходів, спрямованих на розвиток морально-ціннісних орієнтацій студентів;

7) залучення партнерів – потенційних роботодавців для визначення ключових факторів успішної професійної кар'єри.

Індикатори досягнень університету, які зазнають позитивних змін у результаті виконання проекту:

1. Збільшення кількості студентів, які негативно ставляться до порушень академічної доброчесності (академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації, фальсифікації, списування, обману, хабарництва, необ'єктивного оцінювання).

2. Зменшення кількості порушень академічної доброчесності серед студентів.

3. Зростання якості випускових і наукових робіт, поданих на Всеукраїнський конкурс студентських наукових робіт.

Очікування команди університету від участі у Програмі:

1. Ознайомитися з досвідом формування культури академічної доброчесності в інших університетах.

2. Посилити інституційну спроможність ВНТУ завдяки отриманим від реалізації проекту результатам.

3. Згуртувати навколо ідей проекту управлінців та викладачів, які відчують потребу у змінах щодо порушень академічної доброчесності.

4. Активізувати критичну масу студентів-лідерів, здатних змінювати оточення, генерувати нові правила гри для створення середовища з нульовою толерантністю до порушень академічної доброчесності.

Таким чином, завдяки реалізації проекту «Формування культури академічної доброчесності в студентському середовищі» у студентів: сформується/посилиться розуміння важливості здобуття освіти чесно, в умовах справедливої конкуренції; підвищиться рівень мотивації до особистісного та професійного розвитку; посилиться розвиток трансверсальних компетентностей, зокрема, здатності діяти на основі етичних міркувань, здатності до роботи у команді; підвищиться рівень конкурентноспроможності.

Висновки

Таким чином, в результаті реалізації Програми Британської Ради в Україні «Розвиток лідерського потенціалу університетів України» очікується досягнення таких результатів: створення національної мережі «агентів змін» – фахівців, готових упроваджувати інноваційні зміни у своїх закладах вищої освіти; здійснення 40 міжуніверситетських партнерських обмінів між університетами України та Великої Британії; введення механізмів розповсюдження, співпраці та обміну ефективною практикою розвитку лідерського потенціалу університетів; ефективне застосування лідерського потенціалу «агентів змін» у системі вищої освіти або окремого закладу через визнання їх статусу та покращення індикаторів досягнень університету; чітке розуміння університетами своєї ролі та відповідальності в умовах розширеної автономії через оновлення університетських стратегій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Higher Education Futures: Key Themes and Implications for Leadership and Management. Research and Development Series / Jay Kubler, Nicola Sayers. – LFHE, 2010. – 67 p. – URL: <http://www.lfhe.ac.uk/en/research-resources/publications/index.cfm>
2. Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету: основи та інструменти: Навчальний посібник / С. Калашнікова. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 44 с.

Слободянюк Олена Михайлівна – к. п. н., старший інспектор по забезпеченню зв'язків з органами студентського самоврядування та профкомом, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: lenaslobodianuk1970@gmail.com

Slobodianuk Olena M., PhD, Senior Inspector for Relations with Student Self-Government Bodies and Trade Union, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: lenaslobodianuk1970@gmail.com