

ВІДГУК

офіційного опонента, доктора педагогічних наук, професора Сущенко Т.І. на дисертацію Андрощук Ірини Миколаївни «Система управління професійним розвитком викладачів кафедр менеджменту університетів Республіки Польща», подану на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.06 – теорія та методика управління освітою

За будь-якої інформатизації, чи комп'ютеризації ніколи не зменшиться роль особистості викладача в духовному розвитку студентства, в професійній підготовці висококваліфікованих кадрів. З-поміж проблем філософських та педагогічних в усі часи, в усіх цивілізованих країнах вирізняли ті з них, які заслуговують на статус вершинних, еталонних і вершинних. Саме такою сьогодні є проблема управління професійним розвитком викладача - основної фігури вищої школи.

У пошуках оптимальних шляхів модернізації існуючої системи управління професійним розвитком викладацьких кадрів дослідники усе частіше останнім часом звертаються до зарубіжного досвіду. І це не данина моді, а об'єктивна необхідність. Епохи змін у суспільстві викликають необхідність зіставлення й узгодження накопиченого наукового досвіду з новими фактами реальності.

Крім того, соціальні зміни, які надають нову точку відліку, змінюють звичні критерії ставлення до світу, висувають перед педагогічною наукою нові проблеми, актуалізують її суперечності, формулюють нові завдання.

В дисертації Ірини Миколаївни особливо важливим є її намагання пояснити суспільству України, що є сьогодні відсталим, а що передовим у системі управління цілеспрямованим розвитком і саморозвитком викладача в умовах його професійної діяльності. В дисертації наголошується, що цей процес був і залишається джерелом інноваційного потенціалу нації,

найважливішою складовою людського капіталу та здійснення трансформації суспільних і культурних цінностей будь-якої країни.

Тому глибоко концептуально й науково обґрунтовано в дисертації доведено, що нові тенденції професійної освіти, поява нових її парадигм, нової системи соціальних цінностей, оновлення її діалогу з культурою стимулюють особливий інтерес до пізнання феномену «вищого рівня розвитку рейтингу викладача-менеджера», як важливого напрямку еволюційного прогресу вищої педагогічної системи. Втім, шлях до цієї мети непростий. Головне полягає в тому, щоб цілеспрямована професійна підготовка кадрового потенціалу, професорсько-викладацького складу менеджерів могла масштабно, постійно і вчасно прискіпливо аналізувати, яким буде завтрашній день управлінських систем і технологій не тільки Польщі, чи України. Цим пояснюються такі професійно важливі висновки дослідниці:

- швидке оновлення й збільшення нової професійно важливої інформації в світі підвищують вимоги до управлінської діяльності ректорів, деканів, завідувачів кафедр менеджменту до встановлення порядку взаємодії між елементами різних підсистем, до певної їх систематизації;

- тільки тоді можлива продуктивна система управління розвитком професіоналізму викладачів-менеджерів, коли їхня праця характеризується неабиякою, а особливою різноманітністю, мінливістю, складністю і специфічністю структури у зв'язку з тим, що інформаційні технології стрімко увірвалися в усі сфери професійної діяльності й активно впливають, зокрема, на її планування й організацію, на використання робочого часу й визначення професійних пріоритетів, на аналіз та оцінювання професійних дій, на пізнання рівня власної компетентності, результати участі у вирішенні організаційно-технічних, економічних, кадрових проблем, організацію нових ділових контактів, взаємовигідних зв'язків, прийнятті доцільних управлінських рішень, навіть на керування самим собою.

Отже, за результатами дослідження його авторка на перший план висуває створення системи розвитку й саморозвитку нового стилю мислення та більш раціонального бачення світу сучасним викладачем-менеджером, покликаного готувати майбутніх організаторів і управлінців.

В цілому, рецензована робота, основний її зміст свідчить про широку психолого-педагогічну ерудицію здобувачки, її здатність до системного та цілісного охоплення великого розмаїття аспектів досліджуваних явищ і процесів.

Зупинимось у зв'язку з цим на конкретних і найсуттєвіших наукових здобутках дослідниці.

1. Основним принципом системного управління професійним розвитком викладача-менеджера є розгляд об'єкта дослідження без ізоляції його від середовища, в якому він як явище реально існує і розвивається. Саме в такому контексті, у цілісній системі відбувається цілеспрямований розвиток і саморозвиток викладача-менеджера в умовах сучасної його професійної діяльності. Цей процес (переконливо доводиться в роботі) був і залишається джерелом інноваційного потенціалу нації, найважливішою складовою людського капіталу та здійснення трансформації суспільних і культурних цінностей будь-якої країни.

2. Глибоко концептуально в дисертації підтверджується, що нові тенденції професійної освіти, поява нових її парадигм, нової системи соціальних цінностей, оновлення діалогу з культурою світу стимулюють особливий інтерес до пізнання феномену «вищого рейтингу викладача-менеджера», як важливого напрямку еволюційного прогресу усєї системи вищої освіти.

Дякуючи результатам дослідження, робиться висновок про те, що швидке оновлення й збільшення нової професійно важливої інформації в світі підвищують вимоги до управлінської діяльності ректорів, деканів, завідувачів кафедр менеджменту до встановлення порядку взаємодії між елементами різних підсистем, до певної їх систематизації. Підкреслюється,

що тільки тоді можлива продуктивна система управління розвитком професіоналізму викладачів-менеджерів, коли їхній професіоналізм характеризується неабиякою, а особливою різноманітністю, мінливістю, складністю і специфічністю структури. Пояснює дослідниця такий підхід тим, що інформаційні технології стрімко увірвалися в усі сфери професійної діяльності, ефективно впливають на визначення пріоритетів, аналіз та оцінювання професійних дій, рівень власної компетентності, можливості участі в управлінні підприємницькою діяльністю як професійною у вирішенні організаційно-технічних, економічних, кадрових проблем, організації нових ділових контактів, взаємовигідних зв'язків, здійсненні вагомого впливу на пошук і прийняття доцільних управлінських рішень.

Отже, на перший план у даному дослідженні висувається проблема реалізації системи управління розвитком і саморозвитком нового стилю мислення викладача та більш раціональне баченням ним світу, бо його професійна діяльність покликана готувати майбутніх організаторів і управлінців.

3. Концепція авторської моделі системи управління професійним розвитком викладачів кафедр менеджменту ґрунтується на взаємопов'язаних стратегіях розвитку університету, інституту, факультету, кафедри і викладачів. Цінним, на нашу думку, є напрацювання польських науковців, які, маючи теоретичну та методологічну бази з проблеми системного управління професійним розвитком, здійснюють практичні кроки щодо їх успішної реалізації та мають ефективну систему впливу на формування іміджу викладача.

4. Заслугує схвалення те, що професійний розвиток викладача-менеджера подається в авторській інтерпретації. Базове поняття розглядається як оволодіння додатковими знаннями, необхідними для виконання завдань на займаній посаді, а також розвиток додаткових компетентностей, необхідних для підвищення рівня професіоналізму.

Втім, авторське визначення терміну «професійний розвиток викладача кафедри менеджменту», на наш погляд, «не тягне» на систему управління його розвитком через відсутність у викладачів спеціальної базової педагогічної підготовки з педагогіки вищої школи. Викладач-менеджмент і його професійна діяльність, зміст і форми його викладання у вимірах сьогодення, сенсу його професії і життя без сучасних знань професійної педагогіки успішним і системним бути не може.

5. Безсумнівним науковим досягненням вважаємо надзвичайно сумлінну працю над відповіддю на найскладніше питання будь-якого дослідження, а саме: як здійснюється професійний розвиток викладачів-менеджерів у польських університетах? Без перебільшення можна сказати, що дослідниця створила дійсно багату інноваційну скарбницю корисного й сучасно-перспективного досвіду, який заслуговує високої професійної оцінки й застосування в університетах України. Тут і діяльність ментора, досвідченого викладача, який має високий рівень професійної компетентності, здатний навчити менш досвідчених колег, бути їм порадником і консультантом, який завжди хоче поділитися своїм досвідом і знаннями, допомагає визначати індивідуальну траєкторію професійного руху менш досвідченого викладача з урахуванням його професійних і особистісних реальних можливостей.

У польській університетській практиці діє розмаїття найсучасніших освітніх цифрових платформ, які мають широкі розвивальні можливості для індивідуальних потреб викладача. Погоджуємось з висновком дослідниці щодо того, що поєднання традиційних та інноваційних форм навчання, серед яких все більшої популярності набувають цифрові технології, є майбутнім як польської, так і світової університетської освіти.

6. Цінність даного дослідження полягає і в тому, що на конкретно-науковому рівні здійснено аналіз системи управління професійним розвитком викладачів кафедр менеджменту університетів Республіки Польщі, визначено перспективні напрями і рекомендації творчого

використання інноваційного досвіду Польщі в Україні, чому присвячено 4-й і 5-й розділи дисертації.

7. Виважений підхід авторки спостерігається в обґрунтуванні представлених у дисертації десяти компетентностей викладача, які їм необхідно розвивати і які мають бути сформовані в процесі професійної підготовки. Систему управління професійним розвитком викладачів кафедр менеджменту представлено як сукупність стратегій розвитку суб'єктів управління, в яких передбачено розвиток дидактичного, науково-педагогічного і наукового персоналу.

8. Доведено: найсуттєвішу роль у професійному розвитку викладачів польських університетів відіграють: система стимулювання і заохочення: перерозподіл завідуючим кафедрою годин між науково-дослідною, навчальною і організаційною діяльністю з урахуванням участі у робочих групах із розробки проектів, участі в міжнародних програмах тощо.

9. Вважаємо, що своєчасна поява означеного дослідження, в якому чітко простежується авторська позиція про сутність досліджуваного утворення як складної системної концептуально-управлінської складової професійного розвитку, сприятиме забезпеченню створення позитивного вітчизняного досвіду управління на основі запропонованої дослідницею стратегії.

10. Слід відзначити також, що дане дослідження має всі ознаки сучасної та своєчасної роботи, де наявною є безсумнівна наукова новизна, теоретична і практична значущість та наукова перспективність.

11. Справедливо буде відзначити яскраво виражену практичну спрямованість дисертаційного дослідження, зумовлену визначенням дослідницею сукупності поланих методик професійного розвитку викладачів, методичних рекомендацій, які сприятимуть розвитку професіоналізму професорсько-викладацького складу вітчизняних університетів.

12. Доведено, теоретично обґрунтовано організаційно-педагогічні умови професійного розвитку викладачів кафедр менеджменту університетів

Республіки Польща на всіх структурних рівнях. Їх об'єднують у такі шість груп рівнів: міжнародний, державний, університетський, факультетський, кафедральний та індивідуальний.

Таким чином, місткі, чіткі, завершені висновки дослідниці до кожного розділу й загальні, а також значна кількість публікацій, досить висока мовностилістична культура дисертаційної роботи, ідентичний зміст автореферату основним положенням дисертаційного дослідження, наукові положення та практичні результати в сукупності свідчать про успішне розв'язання важливої науково-прикладної проблеми з теорії та методики управління освітою.

Разом з позитивною оцінкою процесу і результатів даного дослідження, вважаємо за доцільне висловити деякі зауваження та побажання.

1. В текст даної дисертації «проситься» професійний портрет самої елітної кафедри – кафедри менеджменту як структурної культурологічної одиниці університету, особливістю призначення якої є її педагогічний вплив на університетську систему управління, на управлінську культуру усіх кафедр, викладачів і студентів на всіх структурних рівнях. Менеджмент - сукупність сучасних засобів, методів, форм управління виробництвом і персоналом з метою його продуктивності. На жаль, в тексті дисертації про управлінську культуру, як складову компетентності викладача цієї кафедри, чомусь не йдеться.

2. В запропонованих авторських стратегіях неперервного професійного розвитку викладачів відсутні студенти як дієві суб'єкти співпраці, співтворчості та дієвого взаємовпливу на продуктивний розвиток викладача у професійній діяльності. Без цього успішний управлінський супровід професійного розвитку викладача неможливий.

3. Вважаємо за необхідне глибше подати в четвертому розділі особливості внутрішньовузівської системи управління професійним розвитком викладачів-менеджерів «зادля забезпечення високої якості вищої освіти Республіки Польща» (цитуємо мету дослідження, подану в моделі).

4. З тексту дисертації важко зрозуміти, чи вважаються в Республіці Польща доктори habilitовані, професори особливою управлінською елітою на кафедрах менеджменту, чи університету? Чим різняться їхній соціальний статус? Чи «в плюсі» в системі управління кадровим персоналом Польщі людяність, саногенність і гуманізм?

5. Ми відзначали цілісність і логіку як особливо цінні якості даної роботи. Але зустрічаються в дисертації випадки (3-й і 4-й розділи), коли дослідницькі процедури затуляють живі образи викладачів, які презентують на кафедрах менеджменту важливі зразки управлінського професіоналізму.

6. Цифрові дані без якісного аналізу результатів дослідження не завжди свідчать про його безумовний ефект. Бажано було б показати психологічні реакції польських викладачів на сучасну систему управлінського впливу на професійну підготовку висококваліфікованих кадрів, адже будь-який соціум і формує якісне уявлення і деформує.

7. В дисертації чітко не розкрито й не представлено соціально-управлінської та педагогічної місії, а також значення для розвитку кафедри менеджменту доктора habilitованого, професора, його високої професійної кваліфікації.

8. На жаль, у дисертації не висвітлено важливе для даного дослідження питання: хто і як у Республіці Польща здійснює фахову професійну підготовку викладачів до роботи на кафедрах менеджменту.

Проте, наші зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку виконаної наукової праці, яка є актуальним, фундаментальним, самостійним і завершеним дослідженням, яке має безперечну наукову новизну, теоретичну і практичну цінність, відповідає чинним вимогам Міністерства освіти і науки України до дисертаційних робіт на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук згідно з пп. 9, 10, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 № 567. Тому є всі підстави вважати, що автор дисертаційного дослідження Андрощук Ірина Миколаївна заслуговує присудження наукового

ступеня доктор педагогічних наук за спеціальністю 13.00.06 – теорія і методика управління освітою.

Офіційний опонент,
доктор педагогічних наук,
професор кафедри освіти та
управління навчальними закладами
Класичного приватного університету



Т.І.Сущенко

