

РОЗДІЛ 6. ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ
ВИЩОЇ ЛАНКИ УНІВЕРСИТЕТІВ В УКРАЇНІ:
НЕУЗГОДЖЕНОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯPROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SENIOR MANAGEMENT STAFF
OF UNIVERSITIES IN UKRAINE: INCOORDINATION OF LEGAL REGULATION

Статтю присвячено аналізу питання організації професійного розвитку управлінського персоналу вищої ланки університетів (ректори, проректори, керівники територіально відокремлених структурних підрозділів) в Україні, а саме виявленню неузгодженості положень нормативно-правових актів щодо цього питання. Здійснювався аналіз законів України «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про професійний розвиток працівників», «Про порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників».

За законодавством університети мають забезпечувати підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників (зокрема, управлінського персоналу вищої ланки, який належить до категорії науково-педагогічних працівників) за основними видами їхньої діяльності в університеті: навчальною, методичною, науковою, організаційною. Основний же вид діяльності управлінського персоналу не враховується. Як наслідок, управлінський персонал вищої ланки університетів проходить підвищення кваліфікації (стажування) відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Натепер в Україні немає нормативного документа або розділу в нормативному документі, який би регулював процес професійного розвитку (підвищення кваліфікації (стажування) управлінського персоналу вищої ланки університетів з урахуванням управлінської діяльності як основного виду їхньої діяльності), окрім одного абзацу в Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, який стосується лише ново-призначених.

За результатом аналізу питання професійного розвитку управлінського персоналу вищої ланки університетів в Україні запропоновано внести деякі зміни до нормативно-правових документів. Визначено перспективи майбутніх наукових досліджень у цьому напрямі.

Ключові слова: професійний розвиток, підвищення кваліфікації, управлінський персонал, науково-педагогічні працівники, правове регулювання.

The article is devoted to the analysis of the organization of professional development of senior management of universities (rectors, vice-rectors, heads of territorially separated structural units) in Ukraine, namely the identification of inconsistencies in the legal regulations on this issue. The analysis of the laws of Ukraine "On Higher Education", "On Scientific and Scientific-Technical Activity", "On Professional Development of Employees", "Procedure for Professional Development of Pedagogical and Scientific-Pedagogical Workers" was carried out.

According to the legislation, universities must provide advanced training and internships for scientific and pedagogical workers (including senior management, which belongs to the category of scientific and pedagogical workers) for the main activities of the university: educational, methodological, scientific, organizational. The main kind of activity of management staff is not taken into account. As a result, senior management staff of universities undergo advanced training (internships) in accordance with the Procedure for advanced training of pedagogical and scientific-pedagogical staff. Currently in Ukraine there is no normative document (or section in the normative document) that would regulate the process of professional development (advanced training (internship) of senior management staff of universities, taking into account management activities as the main activity), except for one indent in the Procedure advanced training of pedagogical and scientific-pedagogical workers, which applies only to newly appointed.

Based on the analysis of the issue of professional development of senior management staff of universities in Ukraine, it was proposed to make some changes to the legal documents. Prospects for further research in this area are identified.

Key words: professional development, advanced training, management personnel, scientific and pedagogical workers, legal regulation.

УДК 378.046.4:34.096
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2021/41/1.26>

Жабенко О.В.,
канд. наук з держ. упр.,
ст. науковий співробітник відділу
інтеграції вищої освіти і науки
Інституту вищої освіти Національної
академії педагогічних наук України

Постановка проблеми в загальному вигляді.

У сучасному світі навчання протягом усього життя, що може здійснюватися через формальну, неформальну, інформальну (самоосвіту) освіту, відіграє все більшу роль у набутті вмінь і навичок, необхідних для забезпечення соціальної й економічної активності [14, с. 7]. Одним із шляхів підвищення конкурентоспроможності університетів та

забезпечення високої якості освіти й освітньої діяльності в них є забезпечення розвитку кадрового потенціалу університету, що й відзначається у «Стратегії людського розвитку» [14, с. 21]. Визначена в законодавстві України державна політика в галузі вищої освіти спрямовується передусім на розвиток викладацького і дослідницького складів університетів. Однак курс на входження

університетів України до Європейського простору вищої освіти та Європейського дослідницького простору зумовлює також необхідність забезпечення систематичного професійного розвитку управлінського персоналу вищої ланки університетів, від результатів діяльності якого і залежить реалізація цих перспектив.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Різні аспекти розвитку управлінського персоналу університетів України досліджували науковці В. Луговий, С. Каланшикова, Ж. Таланова (шляхи, принципи та перспективи розбудови національної моделі професійного розвитку лідерів закладів вищої освіти) [2], В. Мозальов (розвиток психологічної компетентності, практичне застосування психологічного знання в управлінні структурними підрозділами вищих військових навчальних закладів) [4], В. Петков (діяльність органів державного управління із професійного розвитку керівників закладів вищої освіти, селекція й ефективне управління професійним розвитком керівних кадрів вищої школи) [6], Н. Вапнярчук (формування якісного трудового потенціалу країни, удосконалення нормативно-правової бази, що регулює питання професійного навчання кадрів) [1].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на охоплення вченими досить широкого кола проблем розвитку управлінського персоналу, усе ж таки поза увагою авторів залишилося питання узгодженості положень нормативно-правових актів щодо професійного розвитку управлінського персоналу вищої ланки університетів України.

Мета статті – виявити узгодженості правового регулювання професійного розвитку управлінського персоналу вищої ланки університетів в Україні, сформулювати пропозиції щодо їх усунення.

Виклад основного матеріалу. Питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників регулюються законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність». За вимогами чинного законодавства всі науково-педагогічні працівники (далі – НПП) мають право і повинні підвищувати кваліфікацію. Університет має забезпечувати підвищення кваліфікації та стажування НПП, управлінського персоналу вищої ланки також (ректор, проректори, керівники територіально відокремлених структурних підрозділів), який ст. 55 відносить до категорії НПП, за основними видами їхньої роботи в університеті: навчальною, методичною, науковою, організаційною, іншими трудовими обов'язками [11, ст. 56]. Тобто управлінської роботи, яка є основним видом діяльності управлінського персоналу університету, у правових документах не виділено. Є лише згадка про «інші трудові обов'язки», проте незрозуміло, про які саме.

Управлінському персоналу було б доцільно підвищувати кваліфікацію за основними видами діяльності НПП лише в разі доповнення їхніх повноважень такими видами діяльності в нормативно-правових актах (Закон «Про вищу освіту» тощо). Наприклад, Закон «Про наукову і науково-технічну діяльність» встановлює для вчених наукових установ право в робочий час здійснювати (з дозволу керівника наукової установи) «науково-педагогічну діяльність у закладах вищої освіти не за місцем основної роботи обсягом до 240 годин протягом навчального року зі збереженням заробітної плати за основним місцем роботи» [12, ст. 36], чи згадку про обов'язковість наукової діяльності на посаді. Проте повноваження управлінського персоналу вищої ланки університетів не містять таких норм.

Необхідно зазначити, що відповідно до «Національного класифікатора України. Класифікатора професій ДК 003:2010» [5], ректор, проректор, керівник територіально відокремленого структурного підрозділу належать до класифікаційної групи «1210.1 Керівники підприємств, установ та організацій». Професійний розвиток має враховувати конкретні посадові обов'язки та/або перспективи їх розширення, а також відповідний професійний стандарт (якого для управлінського персоналу вищої ланки університетів ще немає) [3, с. 1]. Тому основним напрямом професійного розвитку управлінського персоналу університетів має бути насамперед розвиток компетентностей, необхідних для управлінської діяльності (для виконання посадових обов'язків, досягнення визначених роботодавцем цільових показників діяльності, реалізації завдань, визначених у стратегії університету).

Організаційні підходи до процесу професійного розвитку управлінського персоналу університетів дещо деталізовані в одному абзаці Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (далі – Порядок). Порядком визначено, що «уперше призначені на посади управлінського персоналу університету особи повинні пройти підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом перших двох років роботи. Управлінський персонал може підвищувати кваліфікацію за різними формами та видами». Обсяги підвищення кваліфікації управлінського персоналу визначаються вченою радою університету [10].

Однак, на нашу думку, обсяг підвищення кваліфікації має бути аналогічним обсягу підвищення кваліфікації, що визначений у Порядку для НПП – 1,2 кредиту ЄКТС за календарний рік [10, п. 4]. Окрім того, зважаючи на деяку подібність посадових обов'язків (а саме управлінське спрямування) управлінського персоналу університетів та керівних кадрів державної служби, можна запропонувати:

– установити, що вперше призначені на посади управлінського персоналу університету особи повинні пройти підвищення кваліфікації відповідно до посади, яку обіймають, протягом першого року із дня призначення їх на посаду. Така зміна дозволить уперше призначеній особі швидше розібратися з новим функціоналом і адаптуватися на посаді;

– зменшити інтервал між черговими підвищеннями кваліфікації з п'яти до трьох років, зважаючи на те, що щорічно у світі стрімко оновлюються як теоретичні, так і професійні знання, у разі збільшується кількість інформації, що значною мірою впливає на ефективність ухвалених управлінським персоналом рішень та якість виконання посадових обов'язків;

– визначити, що обсяг підвищення кваліфікації для управлінського персоналу має становити не менше 1,2 кредиту ЄКТС протягом календарного року.

Не зовсім зрозуміло, яким чином має застосовуватися до управлінського персоналу положення п. 21 Порядку: «<...> результати підвищення кваліфікації враховуються під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками таких закладів» [10, п. 21]. За відсутності в нормативно-правових актах чітких орієнтирів в актах закладів вищої освіти трапляються норми, що особам, уперше призначеним на управлінські посади вищої ланки, не обов'язково проходити підвищення кваліфікації відповідно до посади, яку вони обіймають, протягом двох перших років виконання обов'язків згідно з посадовою інструкцією, якщо вони протягом трьох років до призначення на керівну посаду підвищували кваліфікацію як науково-педагогічні працівники [9, с. 3–4]. Якщо науково-педагогічний працівник уперше претендує на обіймання управлінської посади, то результати якого підвищення кваліфікації будуть враховуватися (з навчального, наукового, чи методичного напрямів)? А керівникам для управлінської діяльності (що передбачає виконання управлінських функцій, упровадження в роботу університету нових соціальних технологій, сприяння інноваційним процесам у закладі) необхідно здобувати або поглиблювати управлінські, фінансово-економічні, соціальні, правові знання й організаторські навички. Тому підвищення кваліфікації з управлінського напрямку має відбуватися або до обрання на управлінську посаду, щоб претендент міг продемонструвати конкурсній комісії управлінські компетентності, або не пізніше першого року перебування на посаді.

Порядком визначено, що «вчені ради університетів самостійно визначають організаційні питання планування та проведення підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, які в них працюють за основним місцем роботи» [10, п. 21]

(підвищення кваліфікації управлінського персоналу університету «здійснюється згідно із планом, затвердженим вченою радою» університету [3, с. 6]). Якщо в разі визначення вченою радою питань організації та проведення підвищення кваліфікації для проректорів, керівників територіально відокремлених структурних підрозділів запитань особливо не виникає (адже для цієї категорії управлінців університет є роботодавцем, що в особі ректора або вченої ради регулює ці питання). Щодо підвищення кваліфікації ректорів, на нашу думку, вчена рада не може вирішувати питання організації чи проведення такого підвищення кваліфікації, адже для ректора (для державних закладів) роботодавцем є Міністерство освіти і науки України чи інший центральний орган виконавчої влади, який є засновником університету (вони оголошують конкурс, призначають їх на посади (укладають контракт) та звільняють із посад). У такому разі, відповідно до Закону «Про професійний розвиток працівників», саме роботодавець має планувати та проводити / забезпечувати підвищення кваліфікації для ректорів університетів (розробляти поточні та перспективні плани підвищення кваліфікації, організовувати підвищення кваліфікації працівників з урахуванням потреб власної діяльності тощо) [13, ст. 4]. До того ж такий досвід в Україні є [2; 7].

Досить спірним є положення Порядку щодо самостійного визначення НПП форм, видів, напрямів для свого професійного розвитку [10, п. 7]. На нашу думку, у визначенні напрямів професійного розвитку управлінського персоналу вирішальну роль мають відігравати роботодавці. Адже вони формують кадрову політику закладів, визначають напрями розвитку закладу, несуть відповідальність як за якість освіти й освітню діяльність у закладі, так і за функціонування закладу загалом. Окрім того, це положення суперечить вимогам Закону України «Про професійний розвиток», яким визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників з урахуванням специфіки їхньої роботи віднесено до діяльності роботодавців [13, ст. 4]. У визначенні напрямів для підвищення кваліфікації роботодавець має додержуватися своїх інтересів, а також враховувати особисті професійні інтереси працівників, набутий досвід, рівень виконання професійних (посадових) обов'язків [3, с. 1]. На наш погляд, необхідність підвищення рівня професійної компетентності управлінського персоналу повинні визначати їхні безпосередні керівники спільно зі службою управління персоналом (відділ кадрів) університету за результатами оцінювання службової діяльності.

В університетах підвищення кваліфікації НПП здійснюється на основі індивідуального плану професійного розвитку (далі – ІПНР), що складається для формування власної траєкторії професійного

розвитку, який працівник створює особисто на наступний навчальний рік, до якого заносить усі заплановані заходи з підвищення кваліфікації шляхом формальної та/або неформальної освіти (самоосвіти). ІППР підписують НПП, його безпосередній керівник, затверджує ректор. Уважаємо, що коли керівник університету сам собі визначатиме завдання і затверджуватиме його, це не зовсім правильно. У такому разі варто врахувати досвід підвищення кваліфікації керівних кадрів державної служби. Формування індивідуального плану професійного розвитку мало б здійснюватися працівником у співпраці зі службою управління персоналом / відділом кадрів університету за результатами оцінювання службової діяльності працівника.

Водночас в ІППР річний обсяг підвищення кваліфікації має включатися 0,1–0,5 кредиту ЄКТС самоосвіти (обсяг самоосвіти визначається залежно від результатів оцінки службової діяльності). Індивідуальний план професійного розвитку повинен погоджувати роботодавець (суб'єкт призначення).

Не досить доречною, на нашу думку, є необхідність подання управлінським персоналом вищої ланки університету клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації, документа про проходження підвищення кваліфікації або звіту про результати підвищення кваліфікації, або творчої роботи (у разі підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти (самоосвіти)), окремих видів діяльності (визначених у п. 26 Порядку)) відповідно до посади, яку обіймають, вченої ради університету для визнання [10, п. 25]. По-перше, ці питання має вирішувати роботодавець (суб'єкт призначення) (для ректора університету це не вчена рада). По-друге, вчена рада є ще й залежною від ректора, адже він за Законом «Про вищу освіту» призначає склад вченої ради, вносить зміни до її складу, сам за посадою є членом вченої ради (або може її очолювати). По-третє, на нашу думку, варто оцінювати не звіт про проходження управлінським персоналом підвищення кваліфікації, а результати службової діяльності після такого підвищення кваліфікації.

Відповідно до Закону «Про вищу освіту» [11] та Порядку [10], підвищення кваліфікації (стажування) є складовою частиною системи внутрішнього забезпечення якості освіти університету. Окрім цього, система внутрішнього забезпечення якості освіти університету передбачає проведення щорічного оцінювання НПП університету (з оприлюдненням результатів таких оцінювань) [11] для стимулювання зростання кваліфікації, професіоналізму, покращення навчальної та наукової роботи. Оцінюються здобутки НПП, досягнуті на основному місці роботи в університеті за основними видами їхньої діяльності (навчальна, методична, наукова (науково-технічна, мистецька)

[11]. Окремі університети оцінюють організаційно-адміністративну діяльність за критеріями, серед яких є «виконання адміністративних обов'язків» (показниками якого є «виконання обов'язків»: президента; віцепрезидента; декана факультету; завідувача кафедри; заступника декана факультету тощо) [8]. Однак показники дозволяють лише констатувати факт виконання обов'язків, а не з'ясування рівня результативності їх виконання.

За такого підходу неможливо об'єктивно оцінити результати виконання управлінським персоналом функцій відповідно до посадових обов'язків. Отже, за аналогією з оцінюванням діяльності керівних кадрів державної служби пропонуємо, щоб щороку роботодавцем / суб'єктом призначення оцінювалися результати діяльності управлінського персоналу вищої ланки університету на основі показників результативності, ефективності та якості (що враховують посадові обов'язки керівників, дотримання ними правил етичної поведінки, виконання індивідуальної програми професійного розвитку, а також цільових показників діяльності, визначених у контракті (у разі укладення) тощо).

Висновки. В Україні натеper немає нормативного документа або розділу в нормативному документі, який би регулював процес професійного розвитку (підвищення кваліфікації (стажування)) управлінського персоналу вищої ланки університетів. Тому управлінський персонал університетів проходить підвищення кваліфікації (стажування) відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників із тієї причини, що відповідно до Закону України «Про вищу освіту» управлінський персонал вищої ланки університету (ректор, проректори, декани, завідувачі кафедр тощо) належить до науково-педагогічних працівників.

Однак аналіз Порядку не дає змоги зрозуміти, яким же чином буде організовуватися процес підвищення кваліфікації (стажування) управлінського персоналу вищої ланки університету. Порядок дає лише часткову відповідь щодо цього, а саме про новопризначених представників управлінського персоналу.

За результатом аналізу питання професійного розвитку управлінського персоналу вищої ланки університетів в Україні пропонуємо внести до нормативно-правових документів зміни:

1. У Законі України «Про вищу освіту» до основних видів діяльності науково-педагогічних працівників (до яких належить управлінський персонал вищої ланки) додати управлінську діяльність.

2. У «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників»:

– встановити, що вперше призначені на посади управлінського персоналу університету особи повинні пройти підвищення кваліфікації відповідно

до займаної посади протягом першого року із дня призначення їх на посаду;

– зменшити інтервал між черговими підвищеннями кваліфікації з 5 до 3 років;

– визначити, що обсяг підвищення кваліфікації для управлінського персоналу має становитиме менше 1,2 кредиту ЄКТС протягом календарного року, зокрема й 0,1–0,5 кредиту ЄКТС самоосвіти (обсяг самоосвіти визначається залежно від результатів оцінки службової діяльності);

– визначити, що для управлінського персоналу роботодавець (суб'єкт призначення) планує та проводить / забезпечує підвищення кваліфікації для управлінського персоналу (розробляє поточні та перспективні плани підвищення кваліфікації, організовує підвищення кваліфікації управлінського персоналу з урахуванням потреб власної діяльності тощо);

– визначити, що необхідність підвищення рівня професійної компетентності управлінського персоналу визначають їхні безпосередні керівники спільно зі службою управління персоналом / відділом кадрів університету за результатами оцінювання службової діяльності;

– індивідуальний план професійного розвитку формується управлінським персоналом у співпраці зі службою управління персоналом / відділом кадрів університету за результатами оцінювання службової діяльності працівника. Індивідуальний план професійного розвитку погоджує роботодавець (суб'єкт призначення);

– роботодавець (суб'єкт призначення) щороку оцінює результати діяльності управлінського персоналу вищої ланки університету на основі показників результативності, ефективності та якості (що враховують посадові обов'язки керівників, дотримання ними правил етичної поведінки, виконання індивідуальної програми професійного розвитку, а також цільових показників діяльності, визначених у контракті (у разі укладення) тощо).

Подальшими напрямками досліджень можуть бути: правовий статус управлінського персоналу університетів, формування кваліфікаційної характеристики посад управлінського персоналу університетів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Вапнярчук Н. Післядипломна освіта в Україні: актуальні проблеми сьогодення. *Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах* : збірник наукових праць, за матеріалами Круглого столу, м. Харків, 26 травня 2015 р. Харків, 2015. С. 208–214. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/10228/1/Vapnyrchuk.pdf>.

2. Луговий В., Калашнікова С., Таланова Ж. Професійний розвиток керівників вищих навчальних закладів України: виклики та перспективи. *Вища*

освіта України. 2013. № 3. С. 51–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vou_2013_3_9.

3. Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, затверджені наказом МОН України від 30.10.2020 р. № 1344. 14 с. URL: http://puet.edu.ua/sites/default/files/1_9-611.pdf.

4. Мозальов В. Проблеми розвитку психологічної компетентності керівників у вищих військових навчальних закладах в умовах післядипломної освіти. *Військова освіта* : збірник наукових праць. 2019. № 2 (40). С. 118–127. DOI: 10.33099/2617-1783/2019-2/118-127.

5. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.

6. Петков В. Професійний розвиток керівників вищих навчальних закладів як успадкована проблема науки державного управління. *Державне управління: удосконалення та розвиток* : електронний журнал. 2010. № 4. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=126>.

7. Підвищення кваліфікації ректорів ВНЗ України / НАПН України. URL: <http://naps.gov.ua/ua/press/releases/234/>.

8. Положення про критерії, правила і процедури оцінювання навчально-методичної, наукової та організаційно-адміністративної діяльності науково-педагогічних (педагогічних) працівників Національного університету «Києво-Могилянська академія» : додаток до наказу від 06.07.2018 р. № 297. URL: https://www.ukma.edu.ua/index.php/about-us/sogodennya/dokumenty-naukma/cat_view/1-dokumenty-naukma/12-normatyvna-baza-naukma/6-systema-zabezpechennia-iakosti-osvitnoi-diialnosti-ta-iakosti-vyshchoi-osvity/71-normatyvni-dokumenty?start=5.

9. Положення про підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних працівників Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, затверджене наказом ректора НАДПСУ від 20.03.2020 р. № 79. 25 с. URL: <https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/09/polozhennia-pro-pidvyshchennia-kvalifikatsii.pdf>.

10. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений постановою КМУ від 21.08.2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-p#Text>.

11. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556–VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

12. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 р. № 848–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19/conv#n456>.

13. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312–VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>.

14. Стратегія людського розвитку, затверджена Указом Президента України від 02.06.2021 р. № 225/2021. 37 с. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2252021-39073>.