

Відомості про автора

Урусова Олена Геннадіївна, керівник проектів Українського центру медіації при Києво-Могилянській Бізнес Школі [KMBS], м. Київ, Україна.

Urusova, Olena Gennadiyvna, project leader of Ukrainian Mediation Center (Kyiv-Mohyla Business School [KMBS]), Kyiv, Ukraine.

E-mail: e.urusova@yandex.ua

Отримано 23 січня 2017 р.
Рецензовано 30 січня 2017 р..
Прийнято 31 січня 2017 р.

УДК 159.9:005

Чуйко О.В.

УПРАВЛІНСЬКІ ЗАСАДИ СТВОРЕННЯ СЕРЕДОВИЩА ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НА КАФЕДРІ

Чуйко О.В. Управлінські засади створення середовища особистісно-професійного розвитку на кафедрі. Стаття розкриває управлінські підходи до формування і розвитку інноваційного середовища на кафедрі, спрямованого на забезпечення і особистісно-професійний ріст суб'єктів освітньої діяльності: студентів та викладачів. Формулюються основні принципи діяльності управління кафедрою в парадигмі моделі організаційного розвитку. У цьому контексті розкриваються місії і принципи функціонування кафедри; виокремлюються головні функції, спрямовані на концепцію розвитку кафедри; формулюються стратегічні завдання і план оперативних дій; принципи побудови кафедральної команди; розкриваються особливості стимулювання розвитку персоналу з урахуванням професійного саморозвитку; визначаються можливості впровадження рефлексивно-аналітичних форм контролю і оцінювання етапів просування розвитку кафедри.

Ключові слова: кафедра; моделі управління кафедрою; місія кафедри; освітнє середовище; кафедральна команда; професійні практики.

Чуйко Е.В. Управленческие основания создания среды личностно-профессионального развития на кафедре. Статья раскрывает управленческие подходы к формированию и развитию инновационной среды на кафедре, направленной на обеспечение и личностно-профессиональный рост субъектов образовательной деятельности: студентов и преподавателей. Формулируются основные принципы деятельности управления кафедрой в парадигме модели организационного развития. В этом контексте раскрываются миссия и принципы функционирования кафедры; формулируются стратегические задачи и план оперативных действий; принципы построения кафедральной команды; особенности стимулирования развития персонала с учетом профессионального саморазвития; определяются пути внедрения рефлексивно-аналитических форм контроля и оценки этапов продвижения развития кафедры.

Ключевые слова: кафедра; модели управления кафедрой; миссия кафедры; образовательная среда; кафедральная команда; профессиональные практики.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку вищої школи диктує пошук нових підходів і моделей професійної підготовки студентів. Серед найбільших нарікань роботодавців, які власне є замовниками «якості» випускника, – серйозний розрив між теоретичною і практичною підготовкою студентів; існування двох реальностей, які, за висловлюванням Ф.Ю. Василюка, «живуть паралельним життям, як дві субособистості дисоційованої особистості» [1]. Така невідповідність задана орієнтованістю освітньої практики на традиційну методологію освіти, характерним для якої є переважання тих змін, які стосуються лише вдосконалення наслідків освітньої діяльності (методів, технологій, організаційних форм тощо),

а не сутності освіти як такої. Тоді як трансформації будь-якої системи, в тому числі й педагогічної, повинні стосуватися змін в причинах того явища, яке породжує виявлену невідповідність.

Це стосується змін «сміслових вузлів» методології освіти, її місії, цілей, завдань тощо. В нашому випадку йдеться про те, що готовність сучасного випускника повинна задаватися не лише параметрами сформованих професійних навичок та компетенцій, а мірою готовності до включення до будь-якої *практики* у професійній діяльності, яка є динамічною за своїм характером, такою, що постійно розвивається і змінюється, відображаючи зміни соціальної реальності. Випускник факультету психології має бути здатним включитися в психологічні чи соціально-психологічні практики, що означає освоїти (через самостійну постановку завдань і їхнє вирішення) ту професійну реальність, яка розгортається в даний момент часу. На цей момент гостро зауважує Ф. Ю. Василюк, який вважає, що донедавна психолог не мав свого предметного поля діяльності, він знаходився в «чужій» соціальній сфері (медичній, педагогічній, військовій тощо), що робило його відчуженим від реальної практики. Виокремлення власної психологічної практики різко змінює ставлення до людей, яких обслуговує психолог, і його ставлення до самого себе і до роботи спеціалістів іншого профілю, які беруть в ній участь, і головне, сам стиль і тип його професійного бачення реальності [2].

Таких практик у галузі соціономічних професій сьогодні виникає безліч: соціальна та психологічна реабілітація, клінічна соціальна робота, медіа-освіта, соціальна інклюзія, соціальна терапія та ін. Виходячи з цього, головна місія вищої освіти сьогодні – забезпечення розвитку особистості, здатної до самозмін та самореалізації в змінних умовах дійсності, орієнтація на підготовку людини-творця сталого середовища і культури екосистемного типу [8].

За цих умов сучасний погляд на призначення кафедри університету як ефективного і оптимального майданчика змін полягає у створенні особливого середовища інтеграції теоретичної і практико-орієнтованої підготовки спеціалістів, яке повинно задаватись якісно іншими параметрами організації та управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Закон України «Про вищу освіту» містить небагато положень, які регламентують діяльність кафедри як «базового структурного підрозділу вищого навчального закладу». Зокрема, стаття 33 розділу VI «Вищі навчальні заклади» визначає три головні функції кафедри: освітню, методичну та/або наукову, а стаття 35 розкриває порядок призначення на посаду завідувача кафедри та вимоги до його наукового ступеня. Зокрема вказується, що керівник кафедри забезпечує організацію освітнього процесу, виконання навчальних планів і програм навчальних дисциплін, здійснює контроль за якістю викладання навчальних дисциплін, навчально-методичною та науковою діяльністю викладачів [3].

Такий нормативно-регламентований підхід не лише не вичерпує, а й залишає «за рамками» діяльності специфічні можливості кафедри, яка володіє потужним ресурсом отримання та збагачення особистісного та професійного досвіду її спеціалістів. Ігнорування цих обставин з великою часткою вірогідності буде сприяти поверненню до традиційної (бінарної) моделі освіти, за якої викладач сприймає себе об'єктом певних (заданих) нововведень чи будь-яких інших методичних вказівок, автоматично транслює суб'єкт-об'єктні стосунки на студентів, й, відповідно, суб'єктність студентів залишиться бажаною, а викладач – «передавачем» інформації.

Проблема активізації сутнісних сил особистості, її суб'єктності знаходиться в площині дослідження ключових характеристик освітнього середовища (Д.Х. Йонассен [14], Л.М. Карамушка [4], Л.В. Львов [5], Т.В. Менг [6], А.М.Новіков [7], Т.А. Ткач [9], Ю.М. Швалб [12] та ін.). Кафедра, яка орієнтована на модернізаційні процеси в освіті, повинна бути для суб'єкта тим оточенням або «суб'єктивним простором» (за Т.В. Менг) [6], у якому створюються умови для становлення особистості, для розвитку її суб'єктної активності. В.А. Ясвін зауважує, що середовище володіє системою умов, впливів, можливостей, які містяться у соціальному і просторово-предметному оточенні, і це робить учня реальним

суб'єктом власного розвитку, а знання, вміння та навички й сам викладач стають засобами і умовами цього розвитку і тим самим формують освітнє середовище [13, с. 19].

Функція середовища у такому випадку полягає в стимулюванні співтворчості, створенні умов вибору, у результаті чого відбувається:

- зміна спрямованості особистості (розширення кола інтересів й зміна системи потреб, актуалізація мотивів досягнення, зростання потреби у самореалізації й саморозвитку);
- збільшення досвіду і підвищення кваліфікації (підвищення компетентності, розвиток і розширення вмінь та навичок, освоєння нових алгоритмів вирішення професійних завдань, підвищення креативності діяльності);
- розвиток складних додаткових здатностей та професійно важливих якостей, які визначаються специфікою діяльності;
- розвиток особистісно-ділових якостей, у тому числі підприємницьких;
- підвищення психологічної готовності до професійної діяльності і освоєння нових професійних практик.

Створення такого середовища є важливим управлінським завданням (В.І. Слободчиков), оскільки насиченість освітніми ресурсами, їхнє формування, збагачення і розвиток стають можливими лише за умови організаційно-управлінської діяльності [8].

Мета статті полягає у розкритті управлінських підходів щодо створення середовища освітньо-професійного розвитку на кафедрі як важливого чинника саморозвитку суб'єктів педагогічного процесу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Трансформаційні процеси в соціумі безпосереднім чином впливають на особливості усвідомлення людиною себе і свого місця в ньому. Людина дедалі більше прагне бути відповідною собі, своїм цілям і цінностям. Освіта для неї стає тим місцем і простором, яке дозволяє її самовизначенню і саморозвитку. Виходячи з цієї логіки, освіта мислиться як безперервний процес змін та оновлення в її цільовому, змістовому, процесуальному та результативному аспектах, а звідси, й розуміння *місії* кафедри як модернізатора освітнього середовища через інтеграцію психологічних, педагогічних, соціальних і культурологічних практик.

Реалізація *місії* оновлення потребує якісно нових принципів діяльності, які дозволяють розглядати кафедру як динамічну систему, в якій для кожного періоду часу розробляється вектор цілей і завдань, планується програма їхнього досягнення, дається оцінка траєкторії розвитку. У даному випадку такими принципами є наступні:

- **соціальної відповідальності**, який означає використання психолого-педагогічних знань та технологій, які спрямовані на розвиток інтелектуального потенціалу молодої людини та можливостей її самореалізації;
- **професійної ідентичності**, який означає орієнтацію викладача на розвиток і підтримку професійних інтересів та здібностей студентів, розвитку лідерських якостей, стимулювання самореалізації у професійно значущих сільнотах;
- **психологічної компетентності**, який означає спрямованість викладача-практика на власний професійний саморозвиток та самоактуалізацію, продукування сучасних наукових та освітніх цінностей, що відповідають цивілізаційним викликам ХХІ сторіччя.

Вказані засадничі параметри ґрунтуються на концепції управління змінами, основу якої складає уявлення про те, що визначальними в трансформаційних процесах оновлення повинні бути не організаційні структури, а конкретні люди, які мають зрозуміти, прийняти і підтримати основні ідеї змін. Мета, яка визначає напрям стратегічного руху, повинна бути привабливою для кожного, хто долучений до кафедральної діяльності, вона повинна стимулювати творчість, орієнтувати на перспективи розвитку.

Фактично мета повинна орієнтувати на створення ефективного навчально-дослідницького середовища безперервної підготовки фахівців у певній галузі науки і практики.

Управлінське забезпечення за таких умов не може обмежуватися балансуванням функцій планування, контролю, координації тощо, тобто тими функціями, які є типовими для

організаційних структур і відповідають завданням процесу управління виробництвом, й за рахунок яких досягається вплив на колективи підрозділів та окремих працівників. Важливим завданням постає необхідність у проектувально-організаційній діяльності кафедри, спрямованій на своєрідне «опредмечування» елементів середовища, які включаються до індивідуально-професійного простору суб'єкта, розширюючи межі його знань та професійного досвіду. За таких умов виникає можливість вибору особистісних цілей, змісту і методів самоосвіти та саморозвитку, можливість побудови власної траєкторії руху і вдосконалення. Як справедливо зауважує Шипіліна М.А., кафедру як суб'єкта надання освітніх послуг можна віднести до так званих в управлінні «персоналозалежних» організацій. Це, у свою чергу, означає, що саме від персоналу кафедри залежить вирішення багатьох елементів освітнього процесу: іміджу кафедри – факультету – спеціальності, конкурсний набір, динаміка контингенту, «адміністративні переваги» тощо, які «потрапляють в залежність від співробітників (професорсько-викладацького складу) і ризиків, пов'язаних з ними» [11].

За таких умов об'єктом управління стають ті процеси на кафедрі, які створюють середовище професійно-особистісного розвитку та саморозвитку персоналу, а основними функціями управління лише ті, які дозволяють його забезпечити. Серед них ми виокремлюємо наступні:

- **стимулююче-розвивальну** – спонукання до пошуку оригінальних і креативних дій у виконуваній діяльності; віднаходження оптимального балансу між особистісним професійним інтересом і рутинністю дій, викликаних багаторазовою повторюваністю; реалізація поєднання між традиційними та інноваційними підходами, що забезпечує наступність розвитку діяльності від простих до складніших форм;

- **навчально-діагностичну** – створення «найближчої зони розвитку» для суб'єктів освітнього процесу, що базується на позитивному відчутті дискомфорту від недостатності знань як актуальної потреби у постійному оновленні та збагаченні власного досвіду як у сфері практики, так і в теоретико-методологічному аспектах предметного змісту на основі самоаналізу; забезпечення можливості оцінювання діяльності інших членів кафедри задля вироблення прийняттого для всіх «продукту інновації»;

- **етико-психологічну** – забезпечення умов прийняття, підтримки, довіри між членами кафедри як умови просування інноваційних ідей у науково-педагогічному процесі; організація конструктивної комунікації, спрямованої на узгодження запропонованих рішень і наступне нормування у рамках своєї діяльності;

- **експертно-мислєдіяльнісну** – створення інтелектуального простору для обміну думками, ідеями, проектними рішеннями у напрямі перспективного розвитку всіх суб'єктів освітньої діяльності; надання можливості модернізації, раціоналізації і модифікації методів та способів діяльності, спрямованих на розв'язання проблем дискретного характеру в педагогічному процесі.

Не менш вагомим елементом і завданням управління є формування команди. Як відомо, командна форма організації робіт передбачає об'єднання групи професійних працівників в автономний самокерований колектив з метою вирішення поставленого завдання більш оперативно, ефективно і якісно, ніж при традиційній організації робіт. При цьому поставлене завдання і його вирішення можуть сприйматися як спільний успіх, що викликає почуття задоволення, гордості, причетності до загальної справи. Специфіка формування команди на кафедрі напряму залежить від мети діяльності. Якщо вона не задана в парадигмі змін, де кожен член команди бачить місце для самореалізації і потенційного росту, то, відповідно, ті зовнішні стимули, які традиційно існують в діяльності освітньої організації, не працюють на формування команди, і відповідного колективного синергетичного ефекту фактично досягти неможливо. Наявність команди є однією із ознак високоєфективних організацій, а її створення – умовою реалізації інноваційних змін.

Важливим у цьому сенсі є підвищення кваліфікації кадрів, стимулювання їхньої готовності до прийняття ідеї оновлення. Сприятливою є обов'язково підтримувана і

стимульована зорієнтованість викладачів кафедри на освоєння сфери реальних професійних практик. За цих умов викладач «мимоволі» актуалізує потребу в самозмінах і рості, стає реальним носієм і зразком сучасної (не вчорашньої) професійної практики, що безпосереднім чином впливає на потребнісно-мотиваційну сферу студента, формування його професійних цінностей та інтересів.

Професійними сферами практик для викладачів кафедри соціономічного спрямування є наступні:

I тип – *індивідуально орієнтовані практики*, тобто ті, які пов'язані з роботою психологічних проблем індивіда (клієнта) у формі індивідуальної роботи (індивідуальне консультування, психотерапевтична сесія, ведення випадку тощо). Предметом аналізу є специфіка взаємодії фахівця соціономічних професій із клієнтом, результатом якої є розв'язання проблеми клієнта на рівні його переживань, смислів, поведінкових патернів.

II тип – *практики групової роботи*, які, як правило, містять завдання корекційно-розвивального характеру, що пов'язано із необхідністю змін самого індивіда як суб'єкта власної життєдіяльності. Такий різновид практики може бути побудованим або «вбудованим» у сферу педагогічної практики. Основний акцент повинен стосуватися постановки завдання на розвиток та вдосконалення, тому предметом досліджень стають способи відповідної корекції та розвитку індивіда (тренінг, групи взаємодопомоги, групи підтримки, клубні форми роботи, розвиваючі ігрові форми тощо).

III тип – *медіаторні практики*, спрямовані на підтримку і розвиток безконфліктного простору взаємодії між суб'єктами. Предметом досліджень у даному випадку є позиція самого медіатора, який не втручається і не вирішує завдання клієнтів, а лише сприяє досягненню консенсусу між конфліктуючими сторонами (практика відновного правосуддя, сімейне консультування тощо).

IV тип – *«знаково-текстові» практики*, в яких взаємодія з клієнтами є опосередкованою через різні семіотичні системи. Завданням діяльності у даному випадку є створення і просування тексту, в якому головне значення приділяється можливості впливу на психіку того, на кого спрямований відповідний текст. Серед різновидів діяльності поширеною є рекламна робота, а також інформаційне забезпечення соціально-психологічної сфери.

V тип – *дослідницькі практики*, пов'язані з різними формами прикладних досліджень. Основне призначення полягає в уточненні (поглибленні) знань в уже існуючій ситуації, а не створенні нового знання. В даному контексті предметом дослідження є не сам індивід, а ті закономірності та процеси, в які він включається (проектна діяльність).

VI тип – *проектні практики*, спрямовані на зміну соціальної дійсності. Підготовка проекту і його реалізація є можливими як на рівні кафедри із залученням студентів, так і за межами університету – із залученням зовнішніх партнерів із ГО, університетських спільнот (вітчизняних і міжнародних).

Реалізація інноваційної діяльності на кафедрі забезпечується різними рефлексивно-аналітичними формами, основне завдання яких полягає у актуалізації розуміння напряду просування кафедральної команди. Серед таких форм можна виокремити наступні:

- методологічний кафедральний семінар (тематика ініціювання належить членам кафедри, які відчувають потребу у розв'язанні і методологічному відшліфуванні концептуальних ідей та професійних напрацювань);
- індивідуально-рефлексивна співбесіда (залежно від запиту, партнер по взаємодії може вибудовувати діалог, знаходячись в позиції «Супервізор», «Наставник», «Психотерапевт», «Консультант», допомагаючи у вирішенні професійного завдання, яке на даний момент є актуальним для колеги);
- творчі кооперативні форми співробітництва на основі спільності професійних інтересів (ко-тренерство в навчально-професійних тренінгах, організаційно-діяльнісних іграх, «командне» проведення залікових занять з дисциплін тощо);

- відвідування лекцій висококваліфікованих спеціалістів (запрошених лекторів) як носіїв сучасного знання, що стимулює переосмислення власного досвіду і підштовхує до пошуку ресурсів для управління власною професійно-педагогічною діяльністю;
- упровадження позаінституційних форм навчання і розвитку – кафедральної школи, головним завданням якої є створення середовища для розвитку і підтримки талановитої студентської молоді, здатної продукувати соціальні зміни в країні;
- створення майданчиків для демонстрації кращих практик із запрошенням вітчизняних та іноземних фахівців (в тому числі колишніх випускників спеціальності як прикладу успішної реалізації людини в професії).

Висновки. Досвід упровадження запропонованої моделі дозволяє зробити наступні висновки. Кафедра, як структурний підрозділ університету, є найбільш відповідальним сегментом в ситуації переходу на інноваційні моделі модернізації освіти. З цих умов традиційні моделі управління кафедрою не виконують завдань, спрямованих на особистісний і професійний розвиток персоналу як головного чинника забезпечення якості підготовки спеціалістів, затребуваних на сучасному ринку праці. Сучасний менеджмент повинен орієнтуватись на організаційні моделі управління змінами. Важливими «управлінськими маркерами» у цьому сенсі є: визначення місії і принципів функціонування кафедри; виокремлення головних функцій, стратегічних завдань і плану оперативних дій; формування кафедральної команди спеціалістів; стимулювання розвитку персоналу і відповідна система мотивації; упровадження рефлексивно-аналітичних форм контролю і оцінювання етапів просування на шляху поставленої мети.

Перспективи подальшого дослідження вбачаються в інтенсифікації процесів залучення (включення) студентів до діяльності кафедри, орієнтованої на модель організаційного розвитку.

Список використаних джерел

1. Василюк Ф. Е. Методологический смысл психологического схизиса / Ф. Е. Василюк // Вопросы психологии. – 1996. – № 6. – С. 25–40.
2. Василюк Ф. Е. От психологической практики к психотехнической теории / Ф. Е. Василюк // Московский психотерапевтический журнал. – 1992. – №1. – С. 15–32.
3. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>
4. Карамушка Л. М. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. : Просвіта, 2011. – 200 с.
5. Львов Л. В. Проектирование системы профессиональной подготовки на полипарадигмальной основе : монография / Л. В. Львов. – М. : СГУ, 2013. – 512 с.
6. Менг Т. В. Средовой подход к организации образовательного процесса в современном вузе [Электронный ресурс] / Т. В. Менг // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2008. № 52. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru>.
7. Новиков А. М. Профессиональное образование в России / А. М. Новиков. – М. : ИЦП НПО РАО, 1997. – 45 с.
8. Слободчиков В. И. Образовательная среда: реализация целей образования в пространстве культуры / В. И. Слободчиков // Новые ценности образование: Культурные модели школ. – Вып. 7. – М., 1997. – С. 177–184.
9. Ткач Т. В. Управління проектуванням освітнього простору вищого навчального закладу [Електронний ресурс] / Т. В. Ткач // Теорія і практика сучасної психології. – 2010. – Вип. 1. – С. 34–39. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/tpcr_2010_1_9.
10. Чуйко О. В. Особистісне становлення суб'єктів професійної діяльності у соціономічних професіях : [монографія] / О. В. Чуйко. – К. : АДЕФ – Україна, 2013. – 280 с.
11. Шипилина Л. А. Управление изменениями на кафедре вуза: методологический аспект / Л. А. Шипилина // Профессиональное образование в России и за рубежом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-izmeneniyami-na-kafedre-vuza-metodologicheskiiy-aspekt>.
12. Швалб Ю. М. Методология и теория экспертной деятельности: психологические аспекты : монография / Ю. М. Швалб. – К. : Основа, 2013. – 240 с.
13. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В. А. Ясвин. – М. : Смысл, 2001. – 365 с.
14. Jonassen, D. Objectivism versus constructivism: Do we need a new philosophical paradigm? / D. Jonassen // Journal of Educational Technology Research and Development. – 1991. – 39 (3).

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Vasiljuk F. E. Metodologicheskij smysl psihologicheskogo shizisa / F. E. Vasiljuk // Voprosy psihologii. – 1996. – № 6. – S. 25–40.
2. Vasiljuk F. E. Ot psihologicheskoy praktiki k psihotekhnicheskoy teorii / F. E. Vasiljuk // Moskovskij psihoterapevticheskij zhurnal. – 1992. – №1. – S. 15–32.
3. Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>
4. Karamushka L. M. Psykholohichni umovy pidgotovky maybutnikh menedzheriv do upravlinnya zminamy v orhanizatsiyi : monohrafiya / L. M. Karamushka, M. V. Moskal'ov. – K. : Prosvita, 2011. – 200 s.
5. L'vov L. V. Proektirovanie sistemy professional'noj podgotovki na poliparadigmal'noj osnove : monografija / L. V. L'vov. – M. : SGU, 2013. – 512 s.
6. Meng T. V. Sredovoj podhod k organizacii obrazovatel'nogo processa v sovremennom vuze [Jelektronnyj resurs] / T. V. Meng // Izvestija Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Gercena. 2008. № 52. – Rezhim dostupa : <http://cyberleninka.ru>.
7. Novikov A. M. Professional'noe obrazovanie v Rossii / A. M. Novikov. – M. : ICP NPO RAO, 1997. – 45 s.
8. Slobodchikov V. I. Obrazovatel'naja sreda: realizacija celej obrazovanija v prostranstve kul'tury / V. I. Slobodchikov // Novye cennosti obrazovanie: Kul'turnye modeli shkol. – Vyp. 7. – M., 1997. – S. 177–184.
9. Tkach T. V. Upravlinnya proektuvannjam osvith'oho prostoru vyshchoho navchal'nogo zakladu [Elektronnyy resurs] / T. V. Tkach // Teoriya i praktyka suchasnoyi psykholohiyi. – 2010. – Vyp. 1. – S. 34–39. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/tpcp_2010_1_9.
10. Chuyko O. V. Osobystisne stanovlennya sub"yektiv profesijnoyi diyal'nosti u sotsionomichnykh profesiyakh : [monohrafiya] / O. V. Chuyko. – K. : ADEF – Ukraina, 2013. – 280 s.
11. Shipilina L. A. Upravlenie izmenenijami na kafedre vuza: metodologicheskij aspekt / L. A. Shipilina // Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-izmeneniyami-na-kafedre-vuza-metodologicheskij-aspekt>.
12. Shvalb Ju. M. Metodologija i teoriya jekspertnoj dejatel'nosti: psihologicheskie aspekty : monografija / Ju. M. Shvalb. – K. : Osнова, 2013. – 240 s.
13. Jasvin V. A. Obrazovatel'naja sreda: ot modelirovanija k proektirovaniju / V. A. Jasvin. – M. : Smysl, 2001. – 365 s.
14. Jonassen, D. Objektivism versus constructivism: Do we need a new philosophical paradigm? / D. Jonassen // Journal of Educational Technology Research and Development. – 1991. – 39 (3).

Chuyko, O.V. Management principles of creation of personal and professional development environment at the university department. The problem of university departments' work performance is important due to the transition of Ukrainian higher education to innovative models of educational process based on the new management models that meet the requirements of social development. This brings a change in the role of university departments as major segments of the university. The primary objective of university departments is the creation of a special environment to integrate students' theoretical and practice-oriented trainings to meet the qualitatively different standards of organization and management.

Therefore, the basic principles of university department management should be in line with the organizational development model. In this context the mission of the department as a modernizer of educational environment is determination of the main principles and features of the concept of university department development. Managerial activities should include the setting of departments' strategic objectives and development of action plans for the near future. Department heads should build teacher teams for which the departments will be the environment of their personal and professional development. The author discusses different aspects of staff's development stimulation through their inclusion into real professional practices: research, mediator, consulting, design, etc. An important department activity is reflexive and analytical monitoring and department development assessment.

Keywords: department, department management models, department's mission, education environment, department team, professional practices.

Відомості про автора

Чуйко Олена Василівна, доктор психологічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної реабілітації та соціальної педагогіки Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Chuiko, Olena Vasylivna, Dr.Sc (Psychology), Associate Professor, Head of Department of Social Rehabilitation and Social Education, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

E-mail: chuiko_ov@ukr.net

Отримано 16 березня 2017 р.
Рецензовано 22 березня 2017 р..
Прийнято 24 березня 2017 р.