

РОЗДІЛ VI. ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗАВІДУВАЧІВ КАФЕДР МИСТЕЦЬКИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ У ЗВО: СТРАТЕГІЯ ТА УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА

Бурназова Віра^{1[0000-0001-9678-8901]}, **Ляшенко Олександра**^{2[0000-0001-7114-4501]}

¹Київський національний університет технологій та дизайну, Київ,
Україна

²Луганський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ,
Україна

E-mail: vvburnazova@gmail.com

АНОТАЦІЯ. Розглянуто особливості управління кафедрами мистецьких спеціальностей у ЗВО. Запропоновано до розробці програми завідувачів кафедр, скерованої на розвинення навичок стратегування та управлінської культури у контексті сучасних освітніх викликів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: управлінська культура, завідувачі кафедр, мистецька освіта, стратегічне управління, професійний розвиток.

I. Вступ

Сучасна мистецька освіта вимагає від керівників кафедр у закладах вищої освіти не лише професійної компетентності, але й розвинених навичок стратегування та специфічної управлінської культури. У цьому контексті постає потреба у спеціалізованих програмах підвищення кваліфікації, що включають стратегічне управління та комунікативну культуру спрямовану на формування нової – людиноцентричної, екологічної, емпатійної, креативної культури управління.

II. Основна частина

Мистецька освіта є унікальним середовищем, яке потребує творчого та управлінського підходу. Завідувачі кафедр мають забезпечувати

баланс між адміністративними функціями та творчими процесами, впроваджуючи сучасні методи управління. Аналіз стратегічного управління в контексті сучасних концепцій та трендів світового економічного розвитку [1], зокрема сучасних тенденцій у мистецькій освіті продемонстрував зв'язок між лідерством у бізнесі і лідерством у мистецтві, який існує з давніх часів. Всім нам відомі культурні діячі, як Перікл у стародавніх Афінах, Меценат у давньому Римі і Медичі у Флоренції XV сторіччя, які стали типовими взірцями освічених лідерів в культурному житті свого часу [2].

Стівен Р. Кові стверджує, що керівники у своїй роботі мають керуватися низкою основних засад – «сімома правилами дуже впливових людей» [3]

- діяти на випередження (бути проактивним); нести відповідальність за ситуацію довкола себе;
- чітко усвідомлювати свої кінцеві цілі; формувати в собі риси лідера;
- починати від себе; розвивати уміння керувати собою;
- створювати безпрограшні ситуації; формувати лідерство на міжособистісному рівні;
- розуміти інших, а також бути зрозумілим; спілкуватись і співчувати;
- працювати синергетично; розвивати творчу співпрацю;
- займатись самовдосконаленням.

Необхідність створення рівноваги між діяльністю, пов'язаною з виконанням обов'язків менеджера, загальнолюдськими цінностями, а саме – почуттям єдності, довіри, соціальної справедливості та творчої співпраці стає першоосновою підвищення управлінської кваліфікації завідувачів мистецьких кафедр, адже сучасні керівники стикаються з проблемами, що потребують знань у сфері стратегічного планування, кризового менеджменту та лідерства [1; 2].

Це зумовлює потребу у розробці спеціалізованих програм підвищення кваліфікації, метою яких є саме розвиток управлінських компетентностей завідувачів кафедр у сфері мистецької освіти (сценічне

мистецтво, музичне мистецтво, хореографічне мистецтво, культурологія та інші) з акцентом на творчі підходи до менеджменту, інноваційні стратегії в мистецтві, людиноцентричне управління, лідерство, комунікацію та адаптацію до змін у мистецькій освіті, що дозволить керівникам успішно реалізовувати освітні проекти та сприяти розвитку інноваційних підходів в освітньому процесі. Подібні програми підвищення кваліфікації для керівників мистецьких кафедр спрямовані на підвищення ефективності управління навчальними процесами та ресурсами кафедри, а також формування сучасної управлінської культури.

Відповідно до визначених аспектів нами було розроблено програму підвищення кваліфікації «Управлінська стратегія і культура завідувачів кафедр у сфері мистецької освіти» тривалістю 40 годин (2 тижні інтенсивного навчання або 4 тижні з розподіленими заняттями), зміст якої включає шість модулів, що охоплюють стратегічне управління і лідерство, управлінську етику та комунікації, екологічну свідомість і соціальну відповідальність. Програма також передбачає обмін досвідом між учасниками та роботу над конкретними управлінськими кейсами з мистецької сфери. На рис. 10 представлено фрагменти презентації про реалізацію проведеного дослідження.

Розробка програми підвищення кваліфікації для керівників мистецьких кафедр виявила низку важливих аспектів.

По-перше, актуальність такої програми зумовлена необхідністю удосконалення управлінських компетентностей та лідерських навичок керівників для адаптації до сучасних викликів мистецької освіти.

По-друге, програма включає як теоретичні знання з організаційної культури, стратегічного планування та ресурсного менеджменту, так і практичні тренінги, що дозволяють відпрацьовувати навички комунікації та прийняття управлінських рішень.

По-третє, важливою частиною програми є ознайомлення з новітніми інструментами та технологіями для інтерактивної роботи з колективом та студентами, що включає елементи цифровізації (AR, VR) та гейміфікації.



Рис. 10. Фрагменти презентації про реалізацію проведеного дослідження

Це сприятиме підвищенню якості освітнього процесу та ефективності комунікації. Нарешті, програма орієнтована на забезпечення керівників інструментами для розвитку інноваційних підходів, що відповідатимуть сучасним вимогам до підготовки фахівців у мистецькій сфері.

III. Висновки

Програма професійного розвитку, зміст якої анонсовано у 134-му випуску проєкту “Безпекове Мислення” [5], є комплексною, орієнтованою на практичне застосування знань, максимально адаптованою до потреб керівників мистецьких кафедр і сприятиме формуванню ефективних лідерів, здатних до інновацій та стратегічного управління у сфері мистецької освіти.

Подальші дослідження можуть бути зосереджені на декількох ключових напрямках, які дозволять удосконалити та розширити програму підвищення кваліфікації для керівників мистецьких кафедр, а саме на дослідженні міждисциплінарного підходу у підвищенні кваліфікації, що сприятиме обміну досвідом між представниками різних видів мистецтв і дасть змогу вдосконалити освітній процес та на розробці критеріїв і методик оцінювання ефективності програм з підвищення кваліфікації для керівників мистецьких кафедр, що допоможе адаптувати програму відповідно до реальних потреб та результатів навчання.

IV. Список використаних джерел

- [1] Г. Гагоорт, *Менеджмент мистецтва. Підприємницький стиль*, переклад з англійської Б. Шумилович. Львів: Літопис, 2008, 360 с.
- [2] М. І. Чепелюк, *Інструментарій стратегічного управління в контексті сучасних концепцій та трендів світового економічного розвитку: монографія*. Харків: ФОП Лібуркіна Л. М., 2021, 396 с.
- [3] С. Р. Кові, *7 звичок надзвичайно ефективних людей*. Харків: Видавництво КСД, 2023, 512 с.
- [4] P. F. Drucker, "Managing Oneself: Success in the knowledge economy comes to those who know themselves—their strengths, their values, and how they best perform," *Harvard Business Review*, vol. 77, no. 2, pp. 65-74, Mar.-Apr. 1999.
- [5] *Безпекове Мислення, випуск 134: (не)безпечне завідування кафедрою*. Доступно на: <https://youtu.be/3TevbXyt62I>

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF DEPARTMENT HEADS IN ARTS SPECIALIZATIONS AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: STRATEGY AND MANAGEMENT CULTURE

Burnazova Vira, Liashenko Oleksandra

ABSTRACT. This paper examines the specifics of managing arts-specialized departments within higher education institutions. A program for department heads is proposed, aimed at developing skills in strategic planning and management culture in the context of contemporary educational challenges.

KEYWORDS: management culture, department heads, arts education, strategic management, professional development.

* * * * *