

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Децентралізація управління професійно-технічною освітою

МОНОГРАФІЯ

Київ
Педагогічна думка
2012

УДК 377.014.3
ББК 74.56
Д27

*Друкується за рішенням вченої ради
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України
(протокол № 4 від 23 квітня 2012 р.)*

Рецензенти:

Ягунов В.В., доктор педагогічних наук, професор (Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ);
Теловата М.Т., доктор педагогічних наук, професор (Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ);
Самодурин А.П., доктор педагогічних наук, професор (Кременчуцький інститут Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля, м. Кременчук).

Авторський колектив:

Передмова – В. І. Свистун Д. Д. Айстраханов (розділ 10), Г. В. Єльнікова (розділ 4), Є. В. Кулик (розділ 2), Г. І. Лук'яненко (розділ 9), С. О. Нікітчина (розділ 6), Л. А. Онишук (розділи 1, 7, сторінка практичного досвіду), Л. М. Петренко (розділ 8), В. І. Свистун (розділ 3), О. І. Щербак (розділ 5)

Д27 **Децентралізація управління професійно-технічною освітою: монографія / авт. кол. В. І. Свистун, Д. Д. Айстраханов, Г. В. Єльнікова та інші – К.: Педагогічна думка, 2012. – 356 с.**

ISBN 978-966-644-261-4

У монографії досліджується широкий спектр методологічних, теоретичних і практичних проблем децентралізації управління професійно-технічною освітою (ПТО). Здійснено аналіз об'єктивних закономірностей децентралізації управління ПТО, пріоритетних чинників розвитку управління ПТО в умовах його децентралізації, обґрунтовано концептуальні засади, методологічні основи децентралізації управління ПТО в умовах сучасного ринку праці, з'ясовано визначальні чинники розвитку управління освітою, здійснено порівняльну характеристику жорсткого вертикального і м'якого горизонтального управління ПТО, запропоновано можливі варіанти моделей децентралізації управління ПТО, запропоновано концептуальні підходи до розподілу повноважень органів освіти і науки на загальнодержавному та регіональному рівнях, висвітлено концептуальні підходи до управління професійно-технічними навчальними закладами (ПТНЗ) в умовах децентралізації управління ПТО, теоретичні і методичні засади децентралізації управління ПТНЗ і педагогічні засади управління ПТНЗ у регіоні, представлено економічні аспекти розвитку системи ПТО в умовах сучасного ринку праці.

**УДК 377.014.3
ББК 74.56**

ISBN 978-966-644-261-4

© Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2012
© Педагогічна думка, 2012

Зміст

ПЕРЕДМОВА	6
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ	8
1.1. Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз – ефективні методи наукового пізнання об’єктивних закономірностей децентралізації управління професійно-технічною освітою	8
1.2. Організаційно-методичні принципи децентралізації управління професійно-технічною освітою	15
1.3. Пріоритетні чинники розвитку управління професійно-технічною освітою в умовах його децентралізації	20
1.4. Модель системи управління професійно-технічною освітою	26
1.5. Теоретичне обґрунтування результатів експериментальної перевірки педагогічних засад децентралізації управління професійно-технічною освітою	29
<i>Література</i>	53
РОЗДІЛ II. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ	55
2.1. Сучасні тенденції та проблеми управління професійно-технічною освітою	55
2.2. Оцінювання якості децентралізації управління професійно-технічною освітою	59
2.3. Педагогічні умови децентралізації управління професійно-технічною освітою	67
<i>Література</i>	87
РОЗДІЛ 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ	89
3.1. Системний підхід до управління ПТО в умовах децентралізації	89
3.2. Принципи управління професійно-технічною освітою в умовах децентралізації	93
3.3. Переваги та недоліки децентралізації управління професійно-технічною освітою	104
3.4. Нормативно-правові засади регіонального управління професійно-технічною освітою в умовах децентралізації	111
<i>Література</i>	116
РОЗДІЛ 4. ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ	118
4.1. Визначальні фактори розвитку управління освітою	118
4.2. Порівняльна характеристика жорсткого вертикального і м’якого горизонтального управління професійно-технічною освітою	132
4.3. Можливі варіанти моделей децентралізації управління професійно-технічною освітою.	135

4.4. Концепція адаптивного управління професійно-технічною освітою (як варіант децентралізації)	137
<i>Література</i>	141
РОЗДІЛ 5. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗПОДІЛУ ПОВНОВАЖЕНЬ ОРГАНІВ ОСВІТИ І НАУКИ НА ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ	142
5.1. Управління якістю професійно-технічної освіти	146
5.2. Пріоритети регіональної політики у сфері якості професійно-технічної освіти	150
5.3. Політика професійно-технічних навчальних закладів у сфері якості	153
5.4. Стан та проблеми соціального партнерства на загальнодержавному та регіональному рівнях	159
5.5. Європейська стратегія розвитку професійної освіти і навчання	166
5.6. Стратегія модернізації професійно-технічної освіти України на підставі політики децентралізації	169
5.7. Переваги, недоліки та ризики децентралізації	173
5.8. Державно-громадське управління професійно-технічною освітою	177
5.9. Науково-методичне забезпечення процесів децентралізації управління професійно-технічною освітою.	180
<i>Література</i>	183
РОЗДІЛ 6. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ	187
6.1. Організаційні, науково-педагогічні та економічні основи управління системою професійно-технічної освіти в умовах децентралізації	189
6.2. Управління професійно-технічним навчальним закладом як суб'єктом ринку	191
6.3. Особливості управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах децентралізації	195
6.4. Теоретичне обґрунтування моделі управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах децентралізації	212
6.4.1. Аналіз управлінського процесу в професійно-технічному училищі	212
6.4.2. Модель управління професійно-технічним училищем	217
6.5. Прийняття та реалізація управлінського рішення директором професійно-технічного училища в умовах децентралізації управління професійно-технічною освітою	223
6.6. Соціально-педагогічні умови децентралізації управління професійно-технічною освітою: реалії та перспективи	225
<i>Література</i>	234
ДОДАТКИ	237

РОЗДІЛ 7. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ	243
<i>7.1. Науковий підхід до здійснення практичної діяльності в освіті</i>	243
<i>7.2. Управлінська стратегія розвитку професійно-технічних навчальних закладів</i>	244
РОЗДІЛ 8. ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ	250
<i>8.1. Об'єктивні передумови децентралізації управління професійно-технічним навчальним закладом</i>	250
<i>Література</i>	265
<i>8.2. Вплив функціональних завдань регіонального управління на управлінську стратегію розвитку професійно-технічного навчального закладу</i>	266
<i>Література</i>	278
РОЗДІЛ 9. ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ В РЕГІОНІ Лук'яненко Г. І.	279 279
<i>9.1. Взаємодія професійно-технічних навчальних закладів регіону з виробничими підприємствами</i>	279
<i>9.2. Управління інноваційною освітньою діяльністю професійно-технічного навчального закладу</i>	291
<i>9.3. Педагогічні засади управління ПТНЗ за умови впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління</i>	296
<i>Література</i>	300
РОЗДІЛ 10. ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ	303
<i>10.1. Роль і місце економетричних досліджень системи ПТО в умовах децентралізації її управління</i>	303
<i>10.1.1. Економетрія: історія, сьогодення, приклади</i>	304
<i>10.2. Професійно-технічна освіта як складна система</i>	308
<i>10.3. Виробничі функції та симультивні моделі – основа економетричного моделювання ПТО</i>	317
<i>10.4. Програмні засоби побудови економетричних моделей</i>	322
<i>10.5. Апробація економетричного підходу до дослідження розвитку системи ПТО</i>	329
<i>10.6. Концептуальні схеми економетричних моделей функціонування ПТО в умовах сучасного ринку праці</i>	336
<i>Література</i>	339
СТОРІНКА ПРАКТИЧНОГО ДОСВІДУ	341
Навчально-науковий центр професійно-технічної освіти НАПН України	341

ПЕРЕДМОВА

Нові зовнішні та внутрішні виклики, які постають перед Україною на сьогоднішньому етапі розвитку, вимагають, зокрема, формування нової державної регіональної політики, яка б відповідала сучасним потребам розвитку регіонів та базувалась на найкращих вітчизняних і світових теоріях та практиках регулювання розвитку регіонів. Нова державна регіональна політика перш за все має бути спрямована на вирівнювання якості життя населення різних регіонів, а це означає, що повсюдно в Україні для людини повинні бути створені рівні умови доступу до якісних освітніх, медичних, культурно-побутових та інших послуг.

У розбудові української держави винятково важлива роль належить професійно-технічній освіті (ПТО), високий рівень розвитку якої є важливим фактором успішного вирішення проблем державотворення в умовах глобалізації, євроінтеграції, національної самоідентифікації. У складних умовах сьогодення особливої актуальності набуває теоретичне осмислення складних процесів управління ПТО. Розбудовчі процеси, започатковані в галузі ПТО, значно сповільнюються через відсутність узагальненої концепції розвитку системи, теоретико-методологічних основ управління нею з огляду на найновіші досягнення науки, зміну світоглядної парадигми. Звільнення від консервативних складових управління ПТО, які перешкоджають виходу з кризи, в межах системи ПТО зумовлює виникнення нових механізмів управління, які характеризуються підвищенням рівня самоорганізації й орієнтуються на майбутнє.

У Національній доктрині розвитку освіти пропонується перехід до децентралізованої системи управління освітою. Проблема децентралізації управління ПТО є достатньо складною і її вирішення потребує виважених дій, тому для їх успішної реалізації необхідно на основі всебічного аналізу наукових напрацювань у галузі сучасної управлінської теорії і практики, врахування специфіки функціонування системи ПТО та особливостей управління нею, правильного розуміння сутності і змісту управлінської діяльності у цій освітній сфері переоцінити та концептуально визначити теоретико-методологічні основи, концептуальні засади, організаційно-педагогічні умови децентралізації управління ПТО, концептуальні підходи до розподілу повноважень органів освіти і науки на загальнодержавному та регіональному рівнях, управління професійно-технічними навчальними закладами (ПТНЗ) в умовах децентралізації, теоретико-методичні засади децентралізації управління ПТНЗ, а також економічні аспекти розвитку ПТО в умовах сучасного ринку праці.

Монографія складається з десяти розділів. У *першому* розділі здійснено системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз об'єктивних закономірностей децентралізації управління ПТО, обґрунтовано організаційно-методичні принципи децентралізації управління ПТО, пріоритетні

чинники розвитку управління ПТО в умовах його децентралізації, модель системи управління ПТО. У *другому* розділі висвітлено концептуальні засади децентралізації управління ПТО в умовах сучасного ринку праці, а саме: сучасні тенденції та проблеми управління професійно-технічною освітою, оцінювання якості децентралізації управління ПТО, педагогічні умови децентралізації управління ПТО. *Третій* розділ присвячено методологічним основам децентралізації управління професійно-технічною освітою. У *четвертому* розділі з'ясовано визначальні чинники розвитку управління освітою, здійснено порівняльну характеристику жорсткого вертикального і м'якого горизонтального управління ПТО, запропоновано можливі варіанти моделей децентралізації управління ПТО, представлено концепцію адаптивного управління ПТО (як варіант децентралізації). У *п'ятому* розділі запропоновано концептуальні підходи до розподілу повноважень органів освіти і науки на загальнодержавному та регіональному рівнях. У *шостому* розділі обґрунтовано організаційно-педагогічні умови децентралізації управління професійно-технічною освітою. У *сьомому, восьмому і дев'ятому* розділах висвітлено концептуальні підходи до управління ПТНЗ в умовах децентралізації управління ПТО, теоретичні і методичні засади децентралізації управління ПТНЗ і педагогічні засади управління професійно-технічним навчальним закладом у регіоні. У *десятому* розділі представлено економічні аспекти розвитку системи професійно-технічної освіти в умовах сучасного ринку праці.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ

1.1. Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз – ефективні методи наукового пізнання об’єктивних закономірностей децентралізації управління професійно-технічною освітою

Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління ПТО у контексті управління регіональним розвитком проведено із урахуванням теоретичних положень, згідно з якими система є цілісним утворенням, що складається з нерозривно пов’язаних між собою елементів, які створюють її структуру, має тенденцію до розвитку й динаміки, характеризується доцільністю і включається в більш складні системи, завдяки своїй структурі, сприяє переходу від часткової, фрагментарної інформатизації окремих компонентів навчального процесу до комплексної, системної. Системний аналіз як метод підготовки й обґрунтування рішень із розв’язання комплексних проблем навчання та системного підходу висвітлює явища, що мають множину взаємопов’язаних елементів, об’єднаних спільністю функцій і мети, єдністю управління і функціонування [4].

Використання системного підходу в дослідженні дало можливість проаналізувати процеси становлення та розвитку системи ПТО, виявити механізми розвитку теорії управління освітою через розроблення теоретичних основ децентралізації управління ПТО. Діяльнісний підхід сприяв виокремленню, теоретичному обґрунтуванню та реалізації організаційно-методичних принципів децентралізації управління ПТО; реалізації зазначених принципів на регіональному рівні; ґрунтовному аналізу методів, що забезпечують успішну реалізацію прогностичної функції управління керівниками різних рівнів у системі ПТО. Особистісний підхід використано як методологічний інструментарій формування суб’єктної позиції управлінців різних рівнів, суб’єктів освітньої та виробничої діяльності в процесі децентралізації управління ПТО. Синергетичний підхід сприяв закріпленню наукової позиції щодо уявлень про систему управління ПТО як взаємодію її підсистем, здатних до самоорганізації. Міждисциплінарний підхід став методологічним імперативом у процесі застосування філософських, економічних, психологічних, педагогічних, соціологічних та інших наукових концепцій, положень і принципів.

Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз у контексті управління регіональним розвитком уможливив розроблення концептуальних положень, які можна використати в процесі визначення теоретичних основ децентралізації управління ПТО.

Реалізація концептуальних положень суб’єктами управління різних рівнів можлива за умови оволодіння ними методологією управління регіональ-

ним розвитком. Методологія управління регіональним розвитком ученими й практиками розглядається як сукупність принципів і методів планового регулювання розвитку економіки країни, на основі яких розробляються державні завдання і забезпечується їх виконання. Сутність управління регіональним розвитком країни виявляється в реалізації його організаційних і методичних принципів.

Загальновідомо, що в теорії управління регіональним розвитком ученими і практиками обґрунтована низка принципів, які певною мірою співвідносяться з організаційно-методичними принципами децентралізації управління ПТО. Зазначені принципи в педагогічній науці і практиці розглядаються з урахуванням закономірностей соціально-економічного розвитку регіональних систем і країни в цілому. Реалізація організаційно-методичних принципів управління ПТО суб'єктами управління різних рівнів (в умовах його децентралізації) з урахуванням закономірностей соціально-економічного розвитку регіональних систем і стратегічних завдань регіональної політики країни сприятиме забезпеченню головної мети ПТО.

Окрім того, теорія управління ПТО зумовлюється і залежить від практики управління регіональним розвитком (остання дає чисельні приклади встановлення і реалізації пріоритетів соціально-економічного характеру). Відповідно до розвитку конкретного регіону вони надають можливість суб'єктам управління визначати та ранжувати виробничі й соціальні цілі та завдання згідно з територіальною стратегією його розвитку та ресурсних можливостей.

Як свідчать результати освітньої практики, необхідною передумовою децентралізації управління ПТО є визначення пріоритетів в управлінні регіональним розвитком. Об'єктивна потреба щодо визначення пріоритетів у теорії регіонального розвитку розглядається як умова підвищення ефективності суспільного виробництва; вдосконалення суспільно-господарських, міжрегіональних, міжгалузевих і внутрішньогалузевих пропорцій; наближення територіально-галузевої структури виробництва до структури суспільних потреб; прискорення науково-технічного прогресу. Визначення цілей і функцій пріоритетного розвитку певного регіону є методологічним аспектом теорії пріоритетів (цілі пріоритетів – це те, заради чого встановлюються пріоритети; функції пріоритетів – це конкретні завдання, які треба виконати для досягнення поставлених цілей). В умовах модернізації управління ПТО винятково актуальними функціями пріоритетів є: усунення диспропорцій, що склалися, і внесення прогресивних змін у структуру господарства; участь у міжнародному поділі праці; забезпечення науково-технічного прогресу.

Залежно від ієрархічного рівня управління регіональним розвитком виділяють загальноекономічні, галузеві, внутрішньогалузеві, внутрішньовиробничі та територіальні пріоритети, що позначаються на розвитку ПТО в

певному регіоні. Зокрема, господарські пріоритети, що сприяють високій агрегованості цілей, засобів їх досягнення і показників ефективності; цільовій орієнтації на кінцеві господарські результати і підвищення матеріально-го та культурного рівня життя населення; узгодження пріоритетів розвитку структур нижчих рангів регіонального розвитку; формування цілей і завдань пріоритетів на нижчих рівнях регіональної економічної ієрархії, які водночас є чинниками їх ефективного функціонування.

Відтворення стратегічних напрямів розвитку ПТО має здійснюватися з урахуванням стратегії регіонального розвитку, що спрямовується на досягнення соціально-економічних цілей, комплексне використання природних умов та охорону навколишнього природного середовища, ефективний територіальний поділ праці та доцільну міжрайонну інтеграцію, розширене відтворення регіональних систем і формування для цього відповідних територіальних і міжгалузевих пропорцій, здійснення диференційованої регіональної соціально-економічної та науково-технічної політики, зближення матеріального і культурного рівнів життя населення в різних регіонах і зонах країни [10].

Донедавна регіональні дослідження заявленої проблеми проводилися з метою забезпечення державних органів управління необхідною інформацією. Сучасна методологія регіональних досліджень у контексті децентралізації управління ПТО формує нові вимоги щодо їх здійснення. Сьогодні, як ніколи, потребує вивчення проблема регіоналізації ПТО, що зумовлюється і залежить від регіонального управління – діяльності регіональних органів державного управління освітою та органів місцевого самоврядування, що спрямовуються на загальнонаціональне формування регіонального компонента освіти з урахуванням принципів структурної ієрархії, фінансово-економічного забезпечення та оптимального поєднання централізації, децентралізації і регіоналізації управління.

Під регіоналізацією ПТО розуміють процес передачі повноважень зазначеної галузі до регіонів відповідно до обласного адміністративно-територіального поділу та орієнтації роботи ПТНЗ на потреби певної території [16]. Регіоналізація ПТО забезпечить ефективність управління освітніми (педагогічними) системами та розбудову регіональної мережі ПТО.

Управління регіональним розвитком ґрунтується на науковому пізнанні закономірностей теорії управління. Сукупність загальних принципів і методів планового регулювання розвитку господарства країни, на основі яких розробляються державні завдання і забезпечується їх виконання, є основою розроблення методології управління регіональним розвитком. Її розвиток потребує засвоєння таких категорій, як закономірності, чинники та принципи в контексті децентралізації управління ПТО.

Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління ПТО у контексті управління регіональним розвитком по-

требує дослідження сутнісних характеристик принципів децентралізованого управління. Організаційною формою дослідження сутнісних характеристик принципів децентралізованого управління є модель програми децентралізації управління ПТО (базові ідеї програми реалізуються за допомогою організаційно-методичних принципів із використанням системного підходу до вирішення управлінських проблем у цій освітній галузі).

Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління ПТО у контексті управління регіональним розвитком вказав на необхідність створення комп'ютерних систем управління, зокрема таких, як: система пошуку, оброблення та представлення інформації про розвиток системи ПТО в умовах децентралізації управління нею на основі Інтернет-технологій; система збору та аналізу інформації щодо управління ПТО; система управління персоналом; система оцінювання досягнень науки та практики управління ПТО в умовах її децентралізації.

Розвиток системи управління ПТО у контексті управління регіональним розвитком є яскравим свідченням того, що перехід до ринкових відносин потребує використання якісно нових підходів і методів роботи з кадрами. Необхідність вирішення цієї проблеми викликана посиленням економічних труднощів, зниженням виробництва, зношуванням основних фондів, використанням застарілих виробничих технологій, зменшенням обсягів щодо професійного навчання кадрів, істотним зниженням загального рівня кваліфікації робітників підприємств усіх галузей промисловості. За цієї обставини система ПТО передбачає вдосконалення її підсистеми – неперервного професійного розвитку персоналу через формування і розвиток його інтелектуального потенціалу, ефективне управління знаннями на підприємствах.

Реалізація зазначеної вимоги зумовлена тим, що обсяг професійного навчання кадрів на підприємствах за останні роки знизився майже в чотири рази. За результатами наукових досліджень, сьогодні навчання охоплено лише 8% працівників від загальної кількості зайнятих у промисловості та інших галузях економіки України (для порівняння: у країнах Європейського Союзу навчання охоплено приблизно 20%, в Японії – 80% працівників).

Система неперервного професійного навчання персоналу побудована відповідно до розвитку прогресивного (передового) підприємства з метою створення конкурентоспроможної елітної організації (світового взірця). У практиці діяльності таких організацій використовується система неперервного професійного розвитку персоналу, що складається із десяти блоків, які включають нові персонал-технології. Як приклад приведемо блок-схему зазначеної системи, яка успішно використовується на науково-виробничому комплексі – Новокраматорському машинобудівному заводі, який має унікальний досвід у галузі наукових досліджень, маркетингу, проектування, виробництва та обслуговування продукції після її продажу. Динаміку роз-

витку цій організації забезпечують такі три фактори, як: заінтересований, відповідальний та ефективний власник в особі закритого акціонерного товариства; перехід до управління підприємством на принципах сучасного менеджменту з його стратегічним баченням; реалізація системного підходу до управління персоналом. Імперативом діяльності цієї організації є проста істина: щоб успішно конкурувати в сучасних, надзвичайно жорстких умовах, потрібно багато знати, багато і наполегливо вчитися. З цією метою на підприємстві відпрацьована технологія пошуку інноваційних знань, що формують інтерес до розвитку виробництва (патенти, конструктивні рішення, технології, ноу-хау, стандарти, матеріали, інноваційні методи управління, методи і способи навчання на виробництві тощо).

Суб'єкти управління науково-виробничим комплексом не копіюють нововведення механічно, а критично їх оцінюють, відбирають кращі, адаптують їх до регіональних умов, а головне – продукують нові знання та активно їх використовують у процесі виробництва. Досить активно підприємством використовуються відомі на Заході концепції «самонавчаюча організація» та «економіка знань».

Результатом використання цих концепцій є створення ефективно діючого навчально-виробничого та організаційно-методичного комплексу професійного навчання і розвитку персоналу; впровадження попередньої підготовки кадрів; розроблення чіткого алгоритму сертифікації та атестації персоналу, ключових посад спеціалістів і провідних робітничих професій; управління знаннями співробітників – стратегічна мета підприємства (для довідки: науковий потенціал колективу підприємства – 4 доктори наук, 21 кандидат наук, 110 керівників і спеціалістів, які працюють над дисертаціями, більше 400 осіб отримали другу спеціальність у системі післядипломної підготовки, без відриву від виробництва у вищих навчається більше 300 працівників. У цілому, різними формами навчання охоплено від 50 до 65% персоналу. На підприємстві створено потужний центр підготовки робітничих кадрів, який оснащено інноваційними засобами навчання. У 19-ти навчальних класах і 3-х спеціалізованих навчальних полігонах, які сертифіковано фірмою «Сіменс», в одну зміну може навчатися більше 600 осіб [12, 6-7]. За переконаннями вітчизняних учених, – це яскравий приклад того, як слід працювати в умовах недосконалого законодавства, інфляції, економічної кризи та деградації системи ПТО, гідний для уважного вивчення та використання в індустрії України.

Таким чином, системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку управління ПТО у контексті управління регіональним розвитком дав можливість дійти таких висновків:

1. Розвиток науки і практики децентралізації управління ПТО потребує теоретичного пізнання його категорій – закономірностей, принципів і чин-

ників. Сутність децентралізації управління виявляється в процесі реалізації його організаційних і методичних принципів, оскільки вони дадуть можливість ранжувати цілі та завдання ПТО.

2. Ефективність децентралізації управління ПТО зумовлюється і залежить від використання суб'єктами управління різних рівнів інтелектуального, інформаційного та інноваційного ресурсу; сучасних методів і засобів інформатизації бізнес-процесів, методів програмування технологічних операцій на виробництві тощо.

3. Управлінська стратегія розвитку ПТО та шляхи її реалізації мають будуватися з урахуванням закономірностей соціально-економічного розвитку регіональних систем і країни в цілому. Основними функціональними завданнями регіонального управління в соціальній сфері є створення умов для задоволення потреб населення у ПТО й праці, забезпечення ефективного використання трудового потенціалу та організація сприятливих умов для його відтворення, сприяння ефективному розвитку соціальної інфраструктури, задоволення всіх сфер життєдіяльності людини.

4. Глобальне переосмислення індивідуальних і загальнолюдських цінностей призвели до трансформації моделі управління ПТО, сприйняття персоналу не лише як об'єкта управління, а і його суб'єкта. Теорію та методологію децентралізації управління можна розглядати як вчення про його організацію та здійснення. Таке визначення детермінує і його предмет – організацію діяльності суб'єктів управління різних рівнів, спрямовану на децентралізацію управління ПТО.

5. Децентралізація управління ПТО зумовлюється і залежить від чинників соціально-економічного розвитку країни – джерел, умов та обмежень. За цієї обставини, регулювання цим процесом полягає в проведенні заходів, які передбачені реформою професійної школи, зокрема таких, як створення умов для навчання учнів ПТНЗ, поліпшення підготовки кваліфікованих робітників відповідно до науково-технічного прогресу, забезпечення пропорційного розвитку окремих ланок професійної освіти та зміцнення їх матеріально-технічної бази; інтенсифікація роботи, що спрямовується на професійну орієнтацію молоді.

6. Наукове пізнання об'єктивних закономірностей розвитку ПТО, що відображають її реальний стан, є теоретичним підґрунтям розроблення організаційно-методичних принципів децентралізації управління з урахуванням основних функціональних завдань регіонального управління (принципи є відображенням цих закономірностей у регіональній політиці країни).

7. Базові ідеї моделі програми децентралізації управління ПТО розкриваються в таких положеннях:

- урахування управліннями різних рівнів великого масиву інформації потребує якісного вирішення управлінських проблем (часткове вирішення управлінських проблем породжує нові, іноді більш складні);

- моніторинг стану децентралізації управління ПТО має включати такий параметр «Чинники та тенденції розвитку системи управління ПТО в умовах її децентралізації»;

- системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління ПТО в умовах її децентралізації дасть можливість директорам професійно-технічних училищ обґрунтувати оптимальну стратегію власної управлінської діяльності.

8. Сьогодні існує реальна потреба у формуванні українськими підприємствами якісно нових підходів до навчання персоналом на основі вивчення зарубіжного досвіду. Так, керівники українських підприємств можуть ефективно використовувати два різні підходи, які викладено в теорії Р. Калана і Д. Нортонна, – це «модель групи стратегічних професій» і «модель стратегічних цінностей». У першому випадку організація зосереджує програми навчання на тих професіях, які є ключовими для реалізації її стратегічного розвитку; в другому – навчання персоналу здійснюється з метою впровадження корпоративних цінностей і пріоритетів організації в цілі і діяльність усіх її працівників. Відповідно до стратегії підприємства: навчання та ліквідація розриву між корпоративними вимогами та наявним рівнем кваліфікації; навчання для засвоєння прогресивних прийомів виконання трудових операцій; навчання для підвищення загальної кваліфікації; навчання за новими напрямками розвитку підприємства» [12, 63].

9. Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління ПТО у контексті управління регіональним розвитком дав можливість:

- з'ясувати, що регіональне управління освітою – це діяльність регіональних органів державного управління освітою, органів місцевого самоврядування, що спрямовується на загальнонаціональне формування компоненту освіти з урахуванням його принципів;

- виявити об'єктивні передумови розвитку регіонального управління ПТО (ними є: територіальний розподіл закладів (установ) освіти; наявні соціально-економічні і духовно-культурні умови розвитку освіти; стабільна фінансово-бюджетна система; нормативно-правове регулювання діяльності закладів (установ) освіти; природоохоронні заходи щодо покращення екологічної ситуації, попередження техногенних загроз, воєнних, національних і міжрегіональних конфліктів; організація виконання регіональних програм розвитку освіти з урахуванням стратегічного розвитку регіону; комплексний вплив на розвиток регіону.

10. В умовах децентралізації ПТО компетенцією регіональних органів управління є: забезпечення комплексного розвитку регіонів шляхом реалізації прогноз-планів, регіональних і частково загальнодержавних програм, сприяння розвитку підприємництва, забезпечення розвитку соціальної та локальної виробничої інфраструктури, регулювання проблем соціального забезпечення та зайнятості населення, формування фінансових ресурсів.

1.2. Організаційно-методичні принципи децентралізації управління професійно-технічною освітою

Реформування ПТО в умовах ринкових відносин розглядається як соціально-педагогічне явище, що відображає економічний, соціальний і культурний розвиток українського суспільства. Створення в системі ПТО якісно нового соціокультурного простору (в останньому розгортаються інноваційні освітні та виховні процеси, відроджуються гуманістичні цінності, демократизується функціональний устрій навчальних закладів) потребує проведення фундаментальних досліджень з теорії галузевого управління, оскільки, процес розвитку цієї системи, – за переконаннями науковців, – значною мірою залежить від стратегічних і тактичних управлінських рішень і дій, які були б рівноправними і відповідали вимогам часу [11].

Актуальність реформування ПТО зумовлена суперечністю між невинним розвитком технічного прогресу, що формує нові вимоги до особистісних і професійних якостей представників робітничих професій, і неспроможністю системи ПТО їх задовольнити.

Метою дослідження заявленої проблеми є розроблення та обґрунтування організаційно-методичних принципів децентралізованого управління ПТО. Вона конкретизована в таких завданнях:

1. Виявити суперечність, що зумовлює необхідність вивчення заявленої проблеми.

2. Проаналізувати методи, що забезпечують реалізацію прогностичної функції управління керівниками різних рівнів у системі ПТО.

3. Розкрити сутність організаційно-методичних принципів управління ПТО в умовах його децентралізації з урахуванням закономірностей соціально-економічного розвитку регіональних систем і стратегічних завдань регіонального розвитку.

Організаційною формою дослідження сутнісних характеристик принципів децентралізованого управління є модель програми децентралізації управління ПТО (базові ідеї програми реалізуються за допомогою організаційно-методичних принципів із використанням системного підходу до вирішення управлінських проблем у цій освітній галузі). У контексті заявленого реформування ПТО потребує вивчення, усвідомлення та самоорганізації системи децентралізованого управління ПТО, оскільки управляти можна лише системою, в якій реалізуються функції управління [5]. У галузевому управлінні поняття «децентралізоване управління» не формалізоване настільки, щоб можна було дати його точне визначення. Це пояснюється тим, що донині загальноприйняті формалізації таких понять як «система», «мета», «цілі», «завдання» тощо в контексті децентралізованого управління недостатньо опрацьовані як науковцями, так і практиками. Децентралізоване управління передбачає передачу функцій державної влади на місця – місцевим органам самоврядування. Передумови його здійснення знайшли відображення у ст. 132 Конституції України, в якій зазначається,

що територіальний устрій України ґрунтується на засадах єдності та цілісності державної території, поєднання децентралізації і централізації щодо здійснення державної влади, збалансованості і соціально-економічного розвитку регіонів з урахуванням їх історичних, економічних, екологічних, географічних і демографічних особливостей, етнічних і культурних традицій. Окрім того, децентралізація управління ПТО формує якісно нові вимоги до управлінців різних рівнів. Результати практики свідчать, що успішний управлінець відрізняється стратегічним мисленням і вмінням застосовувати методи прогнозування [9].

Сьогодні в управлінні ПТО та професійно-технічними училищами зокрема управлінцями різних рівнів досить ефективно застосовуються різноманітні методи прогнозування, а саме: демографічні; природних ресурсів з основних груп; змін у біосфері – природному середовищі життєдіяльності людини; розвитку науки, науково-технічного прогресу і можливостей, реалізації їх досягнень на практиці (використовуються з метою розв'язання комплексних міжгалузевих проблем); соціальні (виявляють проблеми, що стосуються змін соціальної структури населення, оцінювання соціального становлення та соціальної активності різних його груп, формування виробничих потреб населення, основних змін способу життя людей); економічні; формування невиробничих потреб населення та шляхів їх задоволення; відтворення національних багатств (йдеться, насамперед, про необхідні); розвитку сфер господарства країни; взаємопов'язаних комплексів та окремих галузей виробництва; господарської динаміки та господарських корпорацій; розвитку економічного механізму та системи управління господарським комплексом країни; розвитку світового господарства та її зовнішньоекономічних зв'язків.

Застосування вищезазначених – взаємозалежних і взаємозумовлених – методів прогнозування дасть можливість управлінцям визначити умови, параметри розвитку та характеристики системи децентралізованого управління ПТО і знайти відповідь на досить «болюче» для суб'єктів означеної галузі запитання: «Якою вона має бути?» Управлінський прогноз щодо розвитку системи децентралізованого управління ПТО, за переконаннями науковців, має виходити із змін співвідношень, спиратися на сталі зв'язки – просторові, структурні й часові та структурно-методичні принципи. З урахуванням означених умов науковцям і практикам, які займаються розробленням теоретичних і методологічних основ децентралізації управління ПТО, необхідно використати триєдину часову систему аналізу соціально-педагогічних явищ, які були в минулому, спостерігаються тепер і передбачаються в майбутньому. Другим, не менш важливим кроком суб'єктів управління на шляху реалізації цього завдання, є подолання бар'єру багатовимірності через використання: а) декомпозиційних прийомів (передбачають поділ цілого на частини, що поліпшує культуру сприйняття та розуміння досліджуваного

явища); б) простих показників (характеризують суму важливих прогностичних чинників); в) агрегування (зведення кількох показників до одного).

Прогнозування розвитку ПТО в умовах її децентралізації варто здійснювати поетапно з урахуванням (а, можливо, й за аналогією) закономірностей соціально-економічного розвитку регіональних систем і країни в цілому [10]:

I-й етап – відповідно до цілей і завдань розвитку ПТО, на перспективу формулюються робочі гіпотези (на наступному етапі вони будуть предметом його аналізу та оцінки), моделюються сценарії (вони зводяться до визначення цілей та об'єкта прогнозу, типів систем, що підлягають прогнозуванню; вибору прогностичних чинників, визначення зв'язків і типу залежностей між чинниками та об'єктами прогнозу; вибору методів прогнозування та кількості прогнозованих варіантів для обґрунтування найбільш оптимального, перевірки достовірності прогнозування тощо);

II-й етап – системний аналіз розвитку ПТО в умовах децентралізації системи управління (здійснюється на основі змодельованих сценаріїв і дає змогу визначити вплив чинників децентралізованого управління на розвиток ПТО);

III-й етап – на основі показників, визначених у процесі аналізу, здійснюється розроблення прогнозів розвитку системи ПТО.

Прогнозування розвитку ПТО в найближчі роки стане ефективним засобом зміцнення тенденцій щодо її децентралізації та державного управління регіональним розвитком. У свою чергу, децентралізація управління ПТО сприятиме відродженню відсталих, «депресивних» регіонів шляхом підвищення активності та ініціативності людей, культури праці, її продуктивності та використання духовного потенціалу народу [12].

Наукове пізнання об'єктивних закономірностей децентралізації управління ПТО є основою, теоретичним підґрунтям розроблення її організаційно-методичних принципів (принцип – головне вихідне положення концептуальної теорії, вчення, науки, світогляду, політичної організації [1]), оскільки вони є їх відображенням. У контексті заявленого наводимо, як приклад, функціональну характеристику організаційно-методичних принципів (реалізація кожного з них у системі управління ПТО уможливить розкриття та формалізацію сутності поняття «децентралізоване управління»):

- об'єктивно оцінити відносну цілісність і завершеність певного етапу становлення та розвитку ПТО можна за умови реалізації принципу історизму, оскільки він має універсальне методологічне значення;

- взаємну відповідальність і взаємні зобов'язання щодо комплексного розвитку та функціонування зазначеної освітньої галузі передбачає принцип узгодження інтересів державних і місцевих органів управління на основі єдиної відомчо-територіальної системи стимулювання й відповідальності;

- ранжуванню цілей і завдань системи управління ПТО, відповідно до проекту концепції її розвитку та реальних можливостей, орієнтації на до-

тримання соціальної спрямованості щодо використання матеріальних і фінансових ресурсів сприяє принцип пріоритетності;

- принцип єдності регіональної політики суспільства та галузевої освітньої політики орієнтує управлінців різних рівнів на комплексний підхід до проблем і завдань ПТО, що стосуються її реформування та розвитку, і посилює відповідальність місцевих органів управління за успішну реалізацію зазначених процесів;

- принцип комплексності, що спрямовується на: піднесення ПТО на якісно новий рівень через розроблення державних стандартів, орієнтованих на посилення соціальної спрямованості її змісту; істотне підвищення статусу ПТНЗ у процесі комплексно-пропорційного розвитку їх мережі; збалансованості ресурсів ПТО із суспільними потребами та запитам громадян;

- принцип пропорційності щодо фінансового забезпечення ПТО за рівнями адміністративно-територіальної ієрархії, розширення фінансово-економічної самостійності ПТНЗ базується на поєднанні регіонального бюджету з позабюджетними фондами комплексного розвитку (зазначені фонди формуються за рахунок діяльності підприємств і коштів населення);

- принцип варіативності сприяє: розробленню варіативної програми розвитку ПТО (як правило, різні варіанти цієї програми складаються на основі альтернативності заздалегідь визначених термінів, що визначають темп і характер розвитку освітньої галузі відповідно до розвитку всіх сфер суспільного життя; гіпотез інвестиційної політики щодо освітньої галузі); вибору суб'єктами управління різних шляхів щодо досягнення цілей і розв'язання її завдань.

За допомогою представлених вище організаційно-методичних принципів можна поєднати і реалізувати ідеї, що стосуються науково-методичних основ обґрунтування перспективного розвитку і пріоритетних напрямів реформування ПТО; вирішити проблему інформаційного дефіциту в освітній галузі та підвищити якість управління ПТНЗ, врахувавши при цьому стратегічні завдання регіонального розвитку. Це такі, як: реконструкція економіки промисловості регіонів через конверсію оборонних і цивільних галузей, модернізацію інфраструктури, оздоровлення екологічної ситуації, роздержавлення та приватизацію; подолання депресивного стану агропромислових регіонів, відродження сіл і міст, прискорене відновлення втраченої життєдіяльності в сільській місцевості, розвиток місцевої виробничої та соціальної інфраструктур, підвищення ефективності щодо використання сільськогосподарських та інших угідь; стабілізація соціально-економічного становища в регіоні з екстремальними природними умовами і переважно сировинною спеціалізацією; продовження формування промислових вузлів і центрів з пріоритетним розвитком виробництв, пов'язаних із комплексним використанням сировини, що видобувається, установлених екологічних стандартів; стимулювання розвитку експортних та імпортозамінюваних виробництв

у районах, що мають для цього найбільш сприятливі умови; формування регіональних економічних ринків, вільних економічних зон, а також технополісів як регіональних центрів упровадження досягнень вітчизняної і світової науки, прискорення економічного та соціального прогресу; переспеціалізація окремих прикордонних районів, створення нових робочих місць і прискорений розвиток соціальної інфраструктури з урахуванням можливої передислокації військових частин; розвиток міжрегіональних і регіональних інфраструктурних систем (транспорту, зв'язку, інформатики), які забезпечували б і стимулювали структурні зрушення та ефективність регіональної економіки; подолання надмірного розриву в рівнях і якості життя населення окремих областей [10].

Аналіз заявленої проблеми дав можливість дійти таких висновків:

1. Управлінська стратегія розвитку ПТО та шляхи її реалізації мають будуватися з урахуванням закономірностей соціально-економічного розвитку регіональних систем і країни в цілому.

2. Основними функціональними завданнями регіонального управління в соціальній сфері є: створення умов для задоволення потреб населення в ПТО й праці; забезпечення ефективного використання трудового потенціалу та організація сприятливих умов для його відтворення; сприяння ефективному розвитку соціальної інфраструктури; задоволення всіх сфер життєдіяльності людини.

3. Наукове пізнання об'єктивних закономірностей розвитку ПТО, що відображають її реальний стан, є теоретичним підґрунтям розроблення принципів децентралізованого управління з урахуванням основних функціональних завдань регіонального управління (принципи є відображенням цих закономірностей у регіональній політиці країни).

4. Розвиток науки і практики децентралізованого управління потребує теоретичного пізнання його категорій – об'єктивних закономірностей, принципів і чинників.

5. Сутність децентралізованого управління виявляється в процесі реалізації його організаційних і методичних принципів, зокрема таких, як: принцип історизму; принцип єдності політики держави і місцевих органів управління щодо децентралізації управління ПТО; принцип пріоритетності (сприяє ранжуванню цілей і завдань управління ПТО); принцип комплексності (орієнтує на забезпечення комплексного розвитку ПТО); принцип пропорційності щодо забезпечення ПТО фінансовими ресурсами за рівнями адміністративно-територіальної ієрархії та розширення фінансово-економічної самостійності ПТНЗ; принцип варіативності; принцип узгодження інтересів державних і місцевих органів управління тощо.

6. Необхідною передумовою розвитку ПТО, наближення її структури до структури суспільних потреб є визначення пріоритетів децентралізованого управління, оскільки вони дадуть можливість ранжувати її цілі та завдання.

7. Становлення і розвиток децентралізованого управління ПТО обумовлюється і залежить від чинників соціально-економічного розвитку країни – джерел, умов та обмежень. Регулювання розвитку ПТО полягає в проведенні заходів, що передбачені реформою професійної школи, зокрема таких, як створення умов для навчання учнів ПТНЗ, поліпшення підготовки кваліфікованих робітників відповідно до науково-технічного прогресу, забезпечення пропорційного розвитку окремих ланок професійної освіти та зміцнення їх матеріально-технічної бази; інтенсифікація роботи, спрямованої на професійну орієнтацію молоді.

1.3. Пріоритетні чинники розвитку управління професійно-технічною освітою в умовах його децентралізації

В умовах інтеграційних процесів, на думку вчених, ефективність професійної освіти визначається таким чинниками, як реалізація стратегії навчання впродовж усього життя (покликана надавати вичерпні можливості професійної та особистісної самореалізації); необхідність забезпечення конкурентоздатності економіки в умовах глобалізації, підвищення мобільності робітничих кадрів; геополітична конкуренція за якість інтелектуальних ресурсів (спостерігається між країнами світу) [13, 18]. Системний підхід до визначення ефективності та перспектив розвитку управління ПТО в умовах його децентралізації є дієвим за наявності суб'єкта управління регіональною системою професійної освіти та навчання з чітко визначеними повноваженнями з урахуванням і приведенням у дію пріоритетних чинників розвитку управління ПТО.

Актуальність і доцільність заявленої проблеми зумовлена тим, що на розвиток ПТО впливають такі тенденції світового розвитку, як: перехід до інформаційного суспільства; побудова економіки на основі конкуренції; підготовка людини до життя в умовах, що надто швидко змінюються; розширення міжкультурної взаємодії суб'єктів освітньої діяльності; зростання ролі людського капіталу тощо.

Аналіз основних шляхів інтенсифікації економіки на регіональному рівні (ними є пріоритетність регіонального розвитку, використання ресурсів – природних і виробничих) дав можливість виокремити пріоритетні чинники децентралізації управління ПТО, які в умовах ринку повною мірою залежать від територіальних чинників соціально-економічного розвитку певного регіону. У теорії і практиці управління регіональним розвитком розрізняють три групи територіальних чинників: перша група – джерела (до чинників джерел економічного зростання, які є основними, відносяться різні види трудової діяльності); друга – умови (багатоаспектні чинники умов трудової діяльності: основні та оборотні фонди, організація виробництва, структури зрушення, прискорення науково-технічного прогресу, стан природного середовища тощо); третя – обмеження (чинники обмежень впливають на динаміку економічного виробництва). Кожну із зазначених груп можна розглядати у зв'язку з результатом будь-якої діяльності чи процесу.

Під дією економічних законів і виробничих відносин вищезазначені чинники утворюють складну систему прямих і зворотних причинно-наслідкових зв'язків, у контексті яких здійснюється модернізація ПТО. В управлінні регіональним розвитком розрізняють якісні, організаційні, структурні, територіальні та економічні чинники інтенсифікації регіонального розвитку. Серед територіальних чинників, які безпосередньо впливають на децентралізацію управління ПТО, варто виокремити такі:

- міжрайонні (спеціалізація міст і регіонів на виробництві продукції та наданні послуг для суспільного господарства, вдосконалення міжрайонних транспортних потоків через усунення зустрічних та економічно невігдних перевезень, розвиток міжрегіонального кооперування тощо);

- міжгалузеві чинники інтенсифікації (формується внаслідок поглиблення на певній території міжвідомчої спеціалізації, концентрації, централізації та кооперування виробництва);

- внутрішньопоселенські чинники (утворюють комплекс джерел, умов, обмежень, залежно від можливостей раціонального використання ресурсів);

- окрім зазначених чинників, в управлінні регіональним розвитком враховують і приводять у дію якісні чинники, зокрема, такі, як: економічне використання матеріальних ресурсів, науково-технічний прогрес, організація та управління господарством.

Дослідники заявленої проблеми (Павленко В. Ф., Д. М. Стеченко та ін.), вважають, що сьогодні особливого значення набувають організаційні чинники регіональних відносин. На їхню думку, «створення та розширення міжгалузевих форм господарювання та їх узгодження з галузевими, формування регіональних структур щодо створення сукупного суспільного продукту в узгодженні з галузевими структурами, як і інші умови міжгалузевих взаємодій, стають обов'язковими чинниками інтенсифікації регіонального розвитку економіки».

У галузевому управлінні зазначені чинники спрямовуються на вирішення основних завдань становлення та розвитку ПТО, часткових і загальних проблем соціально-економічного розвитку українського суспільства. Однак, як свідчать результати освітньої практики, в умовах децентралізації управління ПТО особливого значення набувають такі чинники, як:

- регіоналізація ПТО (сприяє забезпеченню ефективності управління освітніми (педагогічними) системами; розбудові регіональної мережі закладів професійної освіти);

- автономізація ПТНЗ (передбачає реалізацію принципів загальнодержавної і регіональної політики; багатоканальне і багаторівневе фінансування закладів освіти, забезпечення якісної освіти, чіткий розподіл прав і повноважень між суб'єктами освітньої діяльності – її безпосередніми учасниками).

Донедавна регіональні дослідження заявленої проблеми проводилися з метою забезпечення необхідною інформацією державні органи управління.

Сучасна методологія регіональних досліджень у контексті децентралізації управління ПТО формує нові вимоги щодо їх здійснення. Сьогодні, як ніколи, потребує вдосконалення проблема регіоналізації ПТО, яка зумовлюється і залежить від регіонального управління освітою – діяльності регіональних органів державного управління освітою та органів місцевого самоврядування, що спрямовуються на загальнонаціональне формування регіонального компонента освіти з урахуванням принципів структурної ієрархії, фінансово-економічного забезпечення та оптимального поєднання централізації, децентралізації та регіоналізації управління.

Регіоналізація ПТО передбачає формування у суб'єктів управління територіальних інтересів, делегування з центру місцевим органам управління освітою повноважень щодо вирішення таких завдань, як:

- удосконалення освітньої інфраструктури регіону;
- розвиток фінансово-бюджетної сфери;
- створення сприятливих умов для функціонування суб'єктів освіти різних типів і форм власності;
 - забезпечення соціального та фінансового захисту тим, хто навчається;
 - реалізація кадрової політики, спрямованої на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу педагогів;
 - удосконалення регіональної системи професійної підготовки кадрів через навчання, додаткове навчання і перенавчання різних категорій населення;
 - здійснення управління кар'єрою та просуванням по службі керівних кадрів освіти регіону;
 - регулювання регіонального розвитку педагогічної праці різних категорій працівників відповідно до рівня їх кваліфікації;
 - подолання диспропорцій і розміщення закладів (установ) освіти, їх матеріально-технічного оснащення та координація діяльності [2].

Ефективність управління освітніми (педагогічними) системами та розбудова регіональної мережі закладів професійної освіти залежать від соціально-економічних орієнтирів регіонального розвитку, головною функцією яких в умовах децентралізації управління ПТО є забезпечення суб'єктів управління обґрунтованими критеріями вибору шляхів розв'язання освітніх завдань з урахуванням об'єктивних передумов розвитку регіонального управління.

До об'єктивних передумов розвитку регіонального управління ПТО належать:

- територіальний розподіл закладів (установ) ПТО;
- наявні соціально-економічні та духовно-культурні умови її розвитку;
- стабільна фінансово-бюджетна система;
- нормативно-правове регулювання діяльності закладів (установ) ПТО;
- наявність відповідної матеріально-технічної бази діяльності (установ) ПТО;

- природоохоронні заходи щодо покращення екологічної ситуації, попередження техногенних загроз, воєнних, національних і міжрегіональних конфліктів;

- організація виконання регіональних програм розвитку освіти з урахуванням стратегічного розвитку регіону;

- комплексний вплив на розвиток освіти регіону [3].

Аналіз кожної із зазначених передумов показав, що за останні роки істотно змінилася роль держави щодо модернізації зазначеної складової системи освіти в Україні. У системі управління ПТО не налагоджено зворотній зв'язок (постійний) із суспільством. Монопольне ставлення державних органів влади до управління ПТО не сприяє розвитку демократичних відносин у галузевому управлінні, не забезпечує правові умови для участі громадськості в управлінському процесі через розподіл функцій між різними суб'єктами управління. Цей факт є яскравим свідченням того, що децентралізація управління ПТО є формалізованою, носить декларативний характер, не забезпечує повною мірою реалізації таких провідних принципів навчання й виховання, як демократизація та гуманізація.

Гуманістична спрямованість управлінських процесів у галузі освіти (Л. Я. Барсукова, Т. М. Діденко, Г. С. Єгоров, З. О. Малькова, Т. І. Шамова, Є. О. Ямбург (Росія); Л. де Калуве, М. Петрі (Голандія) позначається на реформуванні ПТО, яке передбачає концептуальне переосмислення проблем загального і професійного розвитку особистості та є яскравим свідченням того, що зусилля науковців і практиків спрямовані на пошуки оптимального співвідношення централізації і децентралізації управління освітою через вироблення проміжних моделей на основі створення механізмів поєднання функцій управління, подолання міжвідомчої роз'єднаності, надання юридичної самостійності навчальним закладам тощо.

Важливим аспектом вирішення зазначених проблем є впровадження українсько-канадського проекту «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні» та проекту Європейського Союзу «Підвищення ефективності управління ПТО на регіональному рівні». Ці два споріднені проекти впливають на розроблення та теоретичне обґрунтування наукових підходів до управління підготовкою кваліфікованих робітників в умовах ринку праці; вдосконалення управління професійною підготовкою, перепідготовкою і підвищенням кваліфікації кадрів; створення організаційно-педагогічних умов щодо налагодження взаємовигідних зв'язків між зацікавленими колами всередині громад і ПТНЗ; оновлення змісту функцій управління на всіх рівнях із урахуванням соціально-економічних змін у державі; осмислення і визначення ролі громад щодо вдосконалення ПТО в умовах децентралізації управління.

Децентралізація як напрям модернізації управління ПТО; принцип, спосіб організації управління освітою, в якій основним владним повнова-

женням, необхідним для прийняття управлінських рішень, наділені нижчі рівні ієрархічної піраміди управління, що відкриває широкий простір для розвитку місцевої ініціативи, автономізації навчальних закладів на практиці нерідко призводить до розбіжностей у розвитку освіти в різних регіонах, посилює нерівність у фінансуванні освіти за відсутності механізму організаційної форми реалізації комплексної програми регіонального розвитку. *Однак, (курсив мій Л.О.) «Процес децентралізації розглядається як позитивний, неминучий» [7, 8]. Він передбачає посилення програмно-цільового підходу в управлінні регіональним розвитком.*

Програмно-цільовий метод у регіональному управлінні – це система науково-методичних заходів, що забезпечує розв’язання проблем міжгалузевого та міжрегіонального характеру через ув’язування цілей із ресурсами. Ефективне використання цього методу в галузевому управлінні зумовлене розвитком соціальної сфери. Його застосування передбачає: наявність проблеми і визначення мети; виділення системи, що реалізує цілі; розроблення комплексної програми розвитку системи; створення механізму організаційної форми реалізації комплексної програми.

У контексті зазначеного ефект від урахування суб’єктами управління пріоритетних чинників розвитку управління ПТО в умовах його децентралізації та приведення їх у дію позначиться на прийнятті управлінських рішень. Дослідження проблем регіонального розвитку показує, що умовою прийняття управлінського рішення на регіональному рівні є наявність зовнішніх зв’язків територіальної одиниці щодо виконання державних замовлень і ресурсів; різномірних об’єктів управління і показників, що їх характеризують; достатньо тісних взаємозв’язків між об’єктами управління, тобто міжгалузевих взаємодій; різновідомчих організаційно-господарських систем на території, які часто виконують однорідні функції виробництва або реалізації одних і тих же продуктів [17].

За цих обставин децентралізація управління ПТО супроводжуватиметься прийняттям управлінських рішень, що спрямовуватимуться на приведення в дію регіоналізації ПТО (сприяє забезпеченню ефективності управління освітніми (педагогічними) системами; розбудові регіональної мережі закладів ПТО та автономізацію ПТНЗ (передбачає реалізацію принципів загальнодержавної і регіональної політики; багатоканальне і багаторівневе фінансування закладів ПТО, забезпечення якісної освіти, чіткий розподіл прав і повноважень між суб’єктами освітньої діяльності – її безпосередніми учасниками).

Зокрема, забезпечення ефективності управління освітніми (педагогічними) системами, розбудова регіональної мережі закладів ПТО передбачає розроблення заходів, що гарантуватимуть узгодженість між потребою в розбудові їх регіональної мережі і відсутністю розробленої, теоретично обгрунтованої та експериментально перевіреної моделі ПТНЗ [14]; необхід-

ністю децентралізації управління ПТО та відсутністю теоретичних основ щодо реалізації цього процесу.

Реалізація принципів загальнодержавної і регіональної політики; багатоканальне і багаторівневе фінансування закладів ПТО, забезпечення якісної освіти, чіткий розподіл прав і повноважень між суб'єктами освітньої діяльності передбачає розроблення заходів, що гарантуватимуть узгодженість між:

- потребами населення в наданні освітніх послуг і реальним станом забезпечення цього процесу;
- потребою в якісній підготовці робітників і недостатньою розробленістю змісту та освітніх стандартів ПТО;
- потребою в багатоканальному та багаторівневому фінансуванні закладів ПТО та недостатнім фінансуванням означеної галузі освіти;
- потребою в реалізації принципів загальнодержавної і регіональної політики та недостатньою розробленістю педагогічних (освітніх) систем і сучасної методології ПТО.

Розроблені заходи мають спрямовуватися на вирішення таких завдань ПТО, які в умовах її децентралізації набувають актуальності та доцільності, зокрема на: реалізацію концептуальних засад ПТО в Україні; розроблення освітніх систем навчання, що забезпечать високу якість загальної та професійної підготовки; створення системи неперервної освіти; розроблення моделі сучасного ПТНЗ; обґрунтування типологізації закладів ПТО; оновлення змісту ПТО відповідно до потреб інформаційно-технологічного суспільства; модернізація матеріально-технічної бази закладів ПТО [6].

Вивчення заявленої проблеми дало можливість дійти таких висновків:

1. Аналіз стану професійної підготовки робітничих кадрів в Україні свідчить про нагальну потребу у вдосконаленні (на регіональному рівні) механізму державного замовлення на підготовку робітників у ПТНЗ на основі соціального партнерства. Це потребує підвищення ефективності управління освітньою галуззю шляхом передачі частини повноважень із центрального на регіональний рівень з урахуванням пріоритетних чинників розвитку управління ПТО в умовах його децентралізації.

2. Ознаками розвитку управління ПТО в умовах його децентралізації є управлінська стратегія регіонального розвитку. Вона розробляється з урахуванням пріоритетних чинників розвитку управління ПТО, закономірностей соціально-економічного розвитку не лише регіонів, а й держави в цілому, визначає його напрями, спрямовується на вирішення територіальних проблем, розміщення продуктивних сил і формування виробничих відносин.

3. Поняття «управління професійно-технічною освітою» – складне й багатогранне. В теорії управління воно розглядається як процес прийняття та реалізації управлінських рішень, інформаційний процес; вплив на управлінську систему з метою максимального її функціонування (проблеми управління системою ПТО в умовах її децентралізації розглядаються з урахуванням теоретичного доробку з управління регіональним розвитком).

4. Пріоритетні чинники розвитку управління ПТО (регіоналізація ПТО, автономізація ПТНЗ) позначаються на визначенні основних напрямів формування політики регіонального розвитку та напрямів її реалізації, розподілі повноважень між центральними і місцевими органами влади.

5. В умовах децентралізації ПТО компетенцією регіональних органів управління є:

- забезпечення комплексного розвитку регіонів шляхом реалізації прогноз-планів, регіональних і (частково) загальнодержавних програм;
- сприяння розвитку підприємництва;
- забезпечення розвитку соціальної та локальної виробничої інфраструктури;
- регулювання проблем соціального забезпечення та зайнятості населення, формування місцевих фінансових ресурсів.

1.4. Модель системи управління професійно-технічною освітою

Аналіз основних категорій наукового пізнання теоретичних основ децентралізації управління ПТО – закономірностей, організаційно-методичних принципів і чинників дав можливість визначити складові моделі системи управління ПТО в умовах його децентралізації.

Емпіричні дані, які були отримані на початковому етапі формувального експерименту, свідчать: децентралізація управління ПТО має стати національною ідеєю, яка об'єднає зусилля суб'єктів управління різних рівнів – органів державної та виконавчої влади, політиків, науковців, практиків і громадськості. У контексті заявленого варто відмітити, що 12,7 % респондентів не пов'язують розвиток освітньої галузі з процесами децентралізації управління ПТО. За їхніми переконаннями, децентралізація управління ПТО на сучасному етапі її розвитку не сприятиме задоволенню запитів суспільства в частині примноження людського капіталу, не відіграватиме інтегруючої ролі у його житті.

Розроблення теоретичних основ заявленої проблеми, яке базується на глибокому аналізі фактів та емпіричної вибірки, показало: головними перешкодами на шляху децентралізації управління ПТО є відсутність в Україні стратегічного планування, ефективної законодавчої бази, політичної волі, партнерства між владою, наукою та бізнесом; протекціонізм на національному рівні на користь великих компаній і консорціумів; клановість бізнесу й політики та тотальна корупція. Окрім означених перешкод, на децентралізацію управління ПТО впливають як позитивні, так і негативні чинники радянської доби, чинники періоду незалежності українського суспільства та глобальні процеси, що відбуваються в світовому співтоваристві. Позитивними чинниками радянської доби, що сприяють реформуванню освітньої галузі, є високий професіоналізм незначного відсотку освітян (15,2 %) – залишку однієї з найкращих у світі систем освіти, її гарантоване фінансування, світовий і вітчизняний досвід фундаментальних досліджень

педагогічних явищ і процесів; негативними чинниками радянської доби, що гальмують сталий розвиток ПТО, ще й досі залишаються такі чинники, як низька енергетична ефективність, подвійні стандарти та ментальність «пішака». Серед позитивних чинників періоду незалежності українського суспільства респонденти із числа освітніх і ділових кіл (350 осіб) виокремили відносну демократичність владних структур, можливість широкого обміну міжнародним досвідом і використання Інтернет-ресурсу; серед негативних – тотальну деморалізацію суспільства, досить відчутну деградацію людського капіталу, тотальну корупцію, що вкоренилася в усіх сферах суспільного життя, та непрофесіоналізм переважної більшості суб'єктів управління різних рівнів. За переконаннями респондентів, на реформуванні ПТО позначаються як позитивні (інтеграція освітньої галузі, прямі інвестиції, можливості ринку праці, що невпинно зростають; можливість отримання кредитів), так і негативні (відтік високопрофесійних кадрів, залежність від ринку праці, конкурентне бізнес-оточення) глобальні процеси.

З огляду на вищезазначене, у глобалізаційному контексті для України актуальною залишається проблема трансформації початкових (чинникових) переваг в інвестиційні та науково-технологічні. Відтак, децентралізація управління ПТО має стати головним чинником забезпечення економічного й соціального розвитку країни та її інтелектуального потенціалу. Серед заходів, які найбільшою мірою сприятимуть реалізації цих процесів, є розроблення моделі системи управління ПТО, характерними ознаками якої є доступність, патерналізм держави щодо ПТНЗ, що характеризуватиметься підтримкою їх академічної свободи.

Складовими моделі системи управління ПТО є:

1. Автономізація ПТНЗ через: підвищення їх адміністративної та фінансової незалежності; розширення прав суб'єктів управління ПТНЗ щодо вирішення ними проблем інноваційної, науково-технічної та кадрової політики.

2. Розроблення ПТНЗ кодексів соціальної відповідальності за стан їх організаційної культури (його метою є активізація участі в їх діяльності представників місцевих громад, органів самоврядування, етнічних меншин, бізнесу та їхнє входження до складу органів державно-громадського управління; інтенсифікація участі суб'єктів освітньої та виробничої діяльності ПТНЗ у соціальному та економічному житті країни, регіону; впровадження дієвих механізмів партнерства у взаємодію ПТНЗ і підприємств (вона має ґрунтуватися на раціональному прагматизмі).

3. Удосконалення системи бюджетного та позабюджетного фінансування ПТНЗ через: гарантування бюджетного фінансування на законодавчому рівні з дотриманням його обов'язкової норми; розроблення та практичне впровадження механізму додаткового фінансування освітньої діяльності ПТНЗ на основі строкових державних грантів (вони можуть надаватися на конкурсній основі); грантове фінансування наукової й винахідницької ді-

яльності за раціонального посередництва різних фондів – цільового, благодійного, приватного та венчурного; створення системи доступних кредитів, спрямованих на розвиток управління ПТО; забезпечення її працівникам гідної оплати праці та зниження педагогічного навантаження.

4. Оптимізація діяльності ПТНЗ в умовах децентралізації управління ПТО через: консолідацію зусиль неконкурентоспроможних ПТНЗ із професійно-технічними навчальними центрами; інтеграцію (на загальнодержавному рівні) перспективних ПТНЗ у глобальну інноваційну систему ПТО (вона передбачає концентрацію державних фінансових ресурсів; практичне застосування нових знань і технологій з метою підвищення їх інвестиційної привабливості та міжнародної конкурентоспроможності); трансформацію ПТНЗ у ключових суб'єктів національних і регіональних інноваційних освітніх (педагогічних) систем.

5. Підвищення якості ПТО через: удосконалення їх організаційної культури; розроблення змісту ПТО; використання інноваційних технологій навчання; модернізацію матеріально-технічної бази ПТНЗ.

6. Збереження функцій держави щодо контролю якості ПТО в процесі передачі повноважень спеціалізованим установам, освітнім агентам, міжнародним інституціям у сфері ПТО, профільним неурядовим організаціям (його метою є забезпечення якості послуг на освітньому ринку та збалансування інтересів його основних учасників).

7. Забезпечення прозорості системи заохочення наукової та педагогічної інноваційної діяльності суб'єктів управління через пільгове оподаткування неприбуткових освітніх, наукових організацій і товариств, цільових благодійних фондів і внесків на розвиток ПТО.

8. Поглиблення процесів інтернаціоналізації вітчизняної сфери ПТО (мета: полегшення доступу суб'єктів освітньої діяльності до глобальних освітніх і дослідницьких ресурсів, їхнього виходу на міжнародні освітні ринки. Реалізація цього процесу сприятиме розбудові міжнародного освітнього діалогу, формуванню глобального партнерства за участю українських ПТНЗ, інтенсифікації спільних наукових досліджень українських науковців із зарубіжними партнерами, їхньої участі в міжнародних програмах з удосконалення ПТО, спрощенню системи визнання іноземних документів про ПТО в Україні та українських документів щодо набуття освітнього фаху за кордоном).

9. Створення національної системи рейтингування ПТНЗ (її показниками є: якість освітніх послуг, забезпечення кваліфікованими кадрами, результативність педагогічної, науково-педагогічної діяльності та міжнародного співробітництва).

Наукове пізнання теоретичних основ децентралізації управління ПТО дало можливість визначити складові моделі системи управління ПТО, проаналізувати емпіричні дані та узагальнити результати дослідження, які були

отримані на початковому етапі формувального експерименту, в таких положеннях:

Теоретичні основи децентралізації управління ПТО є необхідною умовою формування об'єктивно зумовленого та скоординованого змісту діяльності його суб'єктів.

Інноваційна ПТО передбачає навчання в процесі створення нових знань через інтеграцію фундаментальної науки, навчального процесу і виробництва.

Децентралізація управління ПТО передбачає реалізацію суб'єктами управління різних рівнів таких дій: педагогічний аналіз закономірностей розвитку економіки, ринку праці, демографічної ситуації в регіоні, наявності транспортних ресурсів і комунікацій із метою вивчення попиту на освітні послуги (він має здійснюватися за результатами емпіричної вибірки, даних статистичного центру та центру зайнятості населення); визначення «вузлів» освітньої мережі, опорних закладів ПТО з урахуванням територіального розташування населених пунктів; розгортання роз'яснювальної роботи серед споживачів освітніх послуг через засоби масової інформації; залучення територіальних громад та органів місцевого самоврядування до управлінської діяльності; організація та проведення моніторингу діяльності закладів ПТО.

Прийняття низки законів і розроблення програм у сфері ПТО мають спрямовуватися на підвищення стандартів ПТО, їх адаптацію до вимог інформаційного суспільства; цільову підтримку ПТНЗ у депресивних районах; забезпечення їх необхідним обладнанням, під'єднання до Інтернету; використання інноваційних технологій навчання; підготовку та перепідготовку педагогічних працівників.

1.5. Теоретичне обґрунтування результатів експериментальної перевірки педагогічних засад децентралізації управління професійно-технічною освітою

Соціально-економічна та демографічна ситуація, що склалася в регіонах України за роки незалежності, свідчить, що сподівання на успішну децентралізацію управління ПТО у найближчі роки є безпідставними. У контексті заявленого слід проаналізувати проблеми, що вказують на наявну невідповідність між реальним і бажаним станами системи ПТО і вимагають пошуку й обґрунтування найбільш доцільних способів переходу від фактичного до наміченого, більш ефективного її стану. Це такі, як: децентралізація та регіоналізація освітньої політики; законодавче регулювання діяльності ПТО; розвиток потенціалу та ресурсів децентралізації управління й менеджменту; подолання падіння престижу робітничих професій; формування соціальної політики у сфері зайнятості; децентралізація підготовки виробничого персоналу та її соціально-педагогічна сутність; кооперація навчальних закладів і виробництва; створення диференційованих систем навчання щодо забез-

печення загальної та професійної підготовки; створення науково обґрунтованої типології навчальних закладів; удосконалення системи професійних кваліфікацій і профілів (у частині забезпечення їх прозорості за допомогою уніфікованих додатків до дипломів, свідоцтв про навчання за кордоном; розроблення механізму взаємного визнання професійної компетенції та кваліфікацій; створення єдиної системи перенесення кредитних одиниць професійної освіти через розроблення загальних принципів сертифікації, визнання неформального та спонтанного навчання); розроблення змісту професійного навчання відповідно до виробничо-технологічної спеціалізації регіонів і розвинених у них галузей економіки; наступність усіх видів навчання й освітніх послуг в умовах неперервної освіти; усупільнення навчальних закладів (зміцнення зв'язків із суспільством і соціальними партнерами, підвищення їх автономії); формування регіонального освітнього середовища; регіональна стратегія соціального партнерства.

У монографії педагогічні засади розглядаються як система взаємозалежних і взаємозумовлених концептуальних положень, організаційно-методичних принципів, закономірностей, чинників та інваріантних умов, що забезпечать дієвість та адекватність моделі системи управління ПТО; до педагогічних засад віднесено: концептуальні положення, що відображають задум дослідження, визначають його етапи та напрями; організаційно-методичні принципи, закономірності та чинники децентралізації управління ПТО; організаційно-педагогічні умови децентралізації управління ПТО в Україні; опис змісту та структури функціональної діяльності суб'єктів управління ПТНЗ; культурологічна складова управлінської діяльності керівника ПТНЗ; опис параметрів і показників ефективного управління закладами ПТО в умовах його децентралізації; експертні висновки, їх використання (примітка: педагогічні засади є теоретичним підґрунтям децентралізованого управління. Розроблення на їх основі моделі системи управління ПТО в умовах його децентралізації сприятиме вдосконаленню управлінської діяльності директорів ПТНЗ. Зміст педагогічних засад об'єктивно відображає умови, за яких децентралізоване управління буде ефективним).

Знання педагогічних засад децентралізації управління ПТО дасть можливість суб'єктам управління здійснити структурно-функціональний аналіз змісту діяльності регіональних органів управління освітою; забезпечити пошук оптимальних співвідношень між централізацією і децентралізацією, між національними цілями та регіональними інтересами; визначити зміст напрямів координаційної роботи регіональних органів управління ПТО та ПТНЗ; узагальнювати наявний досвід і виявляти теоретичні проблеми регіонального управління ПТО та ПТНЗ; розробляти методики інформаційно-аналітичного забезпечення підготовки управлінських рішень у системі управління освітою на основі використання електронно-обчислювальної техніки.

Експериментальна перевірка педагогічних засад децентралізації управління ПТО сприяла виявленню причин, що ускладнюють розв'язання таких проблем, як: відсутність дієвої законодавчої бази та нормативних документів, що регулюють сталий розвиток системи ПТО відповідно до демократичних цінностей, реальних потреб ринку праці, науково-технічних досягнень, ефективного запровадження економічних механізмів її функціонування; розбіжності між державними і регіональними повноваженнями в системі підготовки кваліфікованих робітників, що не зводяться лише до ідеї децентралізації системи управління, а детермінуються суперечностями виробничо-технологічної спеціалізації регіонів і розвинених у них галузей економіки; недосконалість процедури ліцензування освітньої діяльності ПТНЗ, підприємств, організацій і установ, що здійснюють підготовку робітничих кадрів на виробництві; фінансування освітньої галузі за залишковим принципом; формальна участь суб'єктів господарювання в процесі розв'язання проблем ПТО; нераціональне використання державного бюджету в частині витрат на навчання неконкурентних робітників.

Окрім того, експериментальна перевірка педагогічних засад децентралізації управління ПТО сприяє визначенню шляхів розв'язання вищезазначених проблем і спрямуванню ПТО на сталий розвиток, що базується на стандартах діючої в Європейському Союзі демократії, соціально зорієнтованого господарства і потребує: законодавчого регулювання діяльності системи ПТО; вдосконалення організаційних форм управління; вдосконалення процедури надання освітніх послуг із урахуванням тенденцій формування вітчизняного ринку праці та світового досвіду: управління якістю освіти; персоналом; фінансування та матеріально-технічне забезпечення ПТО; інформаційно-аналітичне забезпечення ПТО; поглиблення міжнародного співробітництва; фінансування та матеріально-технічне забезпечення ПТО; інформаційно-аналітичне забезпечення ПТО; поглиблення міжнародного співробітництва.

На початковому етапі формувального експерименту здійснено системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління ПТО (за результатами аналізу уточнено поняття «регіональне управління освітою»; виявлено об'єктивні передумови розвитку регіонального управління ПТО та виокремлено основні його завдання; визначено складові компетенції регіональних органів управління); сформульовано теоретичні висновки за результатами дослідження (*Онищук Л. А.*); у процесі опрацювання емпіричних даних щодо діяльності ПТНЗ в умовах децентралізації управління ПТО з'ясовано, що успішна реалізація цього процесу зумовлюється і залежить від забезпечення його нормативно-правових (*Капран С. Б.*) та організаційно-педагогічних умов (*Нікітчина С. О.*), зокрема від: а) розроблення концепції ПТО; б) розроблення програми регіонального розвитку ПТО; в) теоретичного обґрунтування концептуальних

підходів до розподілу повноважень органів освіти і науки на загальнодержавному та регіональному рівнях (Щербак О. І.); г) розроблення уніфікованих навчальних планів і програм; д) формування державної політики у сфері зайнятості населення певного регіону з метою зниження соціальної напруги в умовах регіоналізації ПТО; виявлено об'єктивні та суб'єктивні чинники ефективності управління ПТНЗ (Петренко Л. М.), які є теоретичним підґрунтям для розроблення концептуальних засад децентралізації управління ПТО в умовах сучасного ринку праці (Кулик Є. В.). Ними є: а) оцінювання сучасного стану соціально-економічної ситуації в регіоні та потреб щодо забезпечення кваліфікованими кадрами виробничої та обслуговуючої сфер; б) визначення стану системи управління ПТО; в) можливості розширення регіональних економічних зв'язків ПТНЗ, забезпечення більш тісного та ефективного співробітництва між навчальними закладами, роботодавцями і місцевою владою відповідно до програм розвитку кожної області. Розроблено показники, за якими можна визначити ступінь централізації управління. Це такі, як: кількість, важливість, наслідки рішень, що приймаються на внутрішньому рівні управління ПТНЗ, а також кількісні показники контролю за діяльністю суб'єктів навчально-виховного процесу; з метою розмежування функцій керівних органів у сфері ПТО, розроблено модель управління ПТНЗ в умовах децентралізації управління ПТО (передбачає три рівні управління: державний, регіональний, локальний), що потребують експериментальну перевірку; експертне оцінювання можливих варіантів розвитку ПТНЗ в умовах децентралізації управління показало: а) 66,7% директорів та їхніх заступників (39 осіб) вважають, що збереження і підтримка діючої системи навчально-виховного процесу в ПТНЗ сприятиме ефективному вирішенню завдань щодо підготовки кваліфікованих робітників; 72,2% – зазначають, що діюча система навчально-виховного процесу не відповідає вимогам сьогодення і не виконує належним чином свої функції (проте її змінювати недоцільно, оскільки в країні ще чітко не визначені її політичні, економічні та освітні орієнтири, про що заявили 66,7% респондентів); б) 61,1% директорів та їхніх заступників вважають: сьогодні ПТНЗ мають значний кадровий потенціал і матеріальну базу, що дозволяє їм успішно вирішувати освітні завдання, дає змогу перейти в режим інтенсивного розвитку; 55,6% відмітили, що невирішеною залишається проблема нормативно-правового забезпечення з оновлення системи управління ПТО, розвитку інституту соціального партнерства (66,7%), модернізації матеріально-технічної бази (61,1%); в) результати експерименту засвідчили однотайність думки директорів ПТНЗ та їхніх заступників (94,4%) щодо необхідності розв'язання проблеми фінансово-економічного забезпечення підготовки кваліфікованих робітників у системі ПТО. За допомогою розроблених тестів виявлено вміння керівників ПТНЗ делегувати доручення підлеглим; з'ясовано, що лише три особи із загальної кількості

респондентів намагається вирішувати освітні завдання «самотужки». Проте 72,2% директорів та їхніх заступників визнали, що тривалість робочого дня (в порівнянні з підлеглими) є надмірною; 38,9% керівників зазначили, що витрачають свій час на роботу, яку б змогли виконати підлеглі; 61,1% – дотримуючись графіку роботи, перебувають у постійному напруженні. Зазначені дані свідчать про те, що в керівників навчальних закладів неповністю сформовані вміння делегувати доручення підлеглим. За цієї обставини педагогічні колективи не готові до самостійного прийняття рішень із питань, які мають вирішувати самостійно відповідно до своїх функціональних обов'язків. Такий стан справ зумовлений неефективним розподілом обов'язків, нераціональним використанням кадрового потенціалу, його професіоналізму, здібностей та інтересів (*Петренко Л. М.*); експериментальна перевірка педагогічних засад управління професійно-технічним навчальним закладом в регіоні дала можливість визначити основні завдання регіонального управління ПТНЗ: створити модель управління ПТНЗ в регіоні; сформулювати мету і завдання експериментальної перевірки моделі управління ПТНЗ в регіоні з орієнтацією на кінцевий (прогнозований) результат експерименту, що здійснюється на базі Бурштинського вищого професійного училища торгівлі та ресторанного сервісу Івано-Франківської області, Вищого професійного училища м. Ромни Сумської області; розробити програму розвитку управління ПТНЗ в регіоні; адаптувати управління ПТНЗ в регіоні до освітніх потреб, регіональної економіки та запитів роботодавців; привести у відповідність підготовку фахівців у ПТНЗ до потреб регіонального ринку праці; розробити механізм залучення інвестицій у підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів (*Лук'яненко Г.І., Козак А.Р., Коваленко С.П.*); вивчення стану культурологічної підготовки керівників ПТНЗ до управлінської діяльності на базі кафедри професійної освіти Університету менеджменту освіти НАПН України (99 осіб, з них – 40 директорів, 31 заступник директора з навчально-виробничої роботи; 28 новопризначених директорів) показало, що лише 3% респондентів усвідомлюють значення культури для успішної управлінської діяльності і мають певне уявлення про управлінську культуру керівника; проблеми аналізу культурологічного аспекту навчально-виховного процесу надають важливого значення менше 10% керівників, оскільки 63% з числа опитаних не вивчали культурологію ні у ВНЗ, ні через самоосвіту. 89 директорів не знайомі з такою галуззю знань як культурологія освіти. Проте 30% опитаних виявили бажання ознайомитися з культурологічними знаннями, що свідчить про недооцінку можливостей використання культурологічного підходу в процесі децентралізації управління ПТО (діагностичне дослідження заявленої проблеми проведено на базі Врадіївського ПТНЗ Миколаївської області, Чортгорийського училища аграрного профілю, Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, Київського фінан-

сово-економічного коледжу Національного університету ДПС України) (Болгаріна В. С.); експериментальна перевірка педагогічних засад взаємодії суб'єктів управління ПТО в умовах його децентралізації дала можливість адаптувати методику формульованого експерименту до конкретних умов дослідницької роботи; розробити методологічний інструментарій щодо вивчення особливостей взаємодії суб'єктів управління на рівні керівників ПТНЗ; встановити залежність ефективності їхньої управлінської діяльності від рівня рефлексивності та стилю управління (отримані результати є підставою для такого висновку: не існує прямого зв'язку між ефективністю управлінської діяльності і рівнем рефлексивності її суб'єктів); розробити теоретичні положення щодо ролі креативного мислення керівника, його творчих можливостей і вміння оптимально вирішувати у невизначених, швидко змінюваних обставинах управлінської діяльності, що зумовлює необхідність дослідження змістових характеристик суб'єкт-суб'єктної взаємодії на рівні: керівник – підлеглий, яка відрізняється специфікою і, водночас, має спільні ознаки з будь-якою діяльністю; виокремити і розкрити механізм суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників навчально-виховного процесу в умовах децентралізації управління ПТО (у новій моделі управління регіональна система ПТО з керованої перетворюється на керуючу, вона набуває якості суб'єкта, оскільки взаємодія суб'єктів управління базується на спілкуванні – механізми спільної діяльності та взаємодії. Механізм суб'єкт-суб'єктної взаємодії визначається конкретною ситуацією та внутрішньою характеристикою самих суб'єктів); результати діагностики щодо виявлення спрямованості особистості на суб'єкт-суб'єктне спілкування показали, що 24,92% керівників ПТНЗ відрізняються діалогічним спрямуванням, 41,87% – авторитарним, 12,39% – маніпулятивним, 9,91% – альтерцентристським, 5,10% – конформним, 5,81% – індіферентним. П'ять типів спрямованості особистості віднесено нами до монологічної форми, оскільки вони відображають орієнтацію керівників ПТНЗ на спілкування. За результатами проведеного експерименту встановлено: кількість керівників із монологічною орієнтацією на спілкування складає 75% від загальної вибірки. Така велика перевага монологічного типу над іншими свідчить про необхідність формування у керівників ПТНЗ комунікативної компетентності – складової моделі системи децентралізації управління ПТО. За результатами анкетування та опитування, проведених серед керівного складу ПТНЗ м. Кривого Рогу, 57,2% керівників виявили авторитарний стиль управління, 9,5% – демократичний, 33,2% – ліберальний. За рівнем рефлексивності розподіл респондентів виявився таким: високий рівень рефлексивності – 49%, середній рівень рефлексивності – 20%, низький рівень – 31% (Григор'єва В.А.); у ході дослідницько-експериментальної перевірки теоретичних положень щодо розвитку соціального партнерства у сфері ПТО виокремлено та охарактеризовано особливості соціального партнерства, що істотно відрізняють його

від усіх інших утворень (соціальне партнерство є відкритою системою, що складається з тісно пов'язаних із зовнішнім світом елементів підсистем); з'ясовано, що ефективність соціального партнерства залежить, перш за все, від цілеспрямованої і систематичної роботи суб'єктів управління ПТО щодо залучення роботодавців, підприємств, органів влади, вищих навчальних закладів, громадських організацій до спільної діяльності з підготовки висококваліфікованих робітників і створення сучасної інфраструктури ПТО; отримано дані, котрі свідчать про провідну роль чинників прямого та опосередкованого впливу на розвиток соціального партнерства в сфері ПТО; відповідно до завдань дослідження здійснюється вивчення механізму налагодження взаємодії (соціального партнерства) роботодавців із навчальними закладами через використання методів інтерв'ювання та анкетування учнів, учителів, педагогічних працівників, керівників навчальних закладів, роботодавців, інженерно-педагогічних колективів ПТНЗ Дніпропетровської області та м. Київ. Отримані дані свідчать про недостатню компетентність переважної більшості респондентів (94%) щодо розуміння сутності соціального партнерства, його функцій, завдань і можливостей із налагодження спільної роботи з ПТНЗ. За результатами дослідження, партнерство з роботодавцями зводиться лише до матеріально-фінансової допомоги, зокрема, до: забезпечення ПТНЗ сучасною технікою та обладнанням навчальних майстерень; надання можливості учням проходити виробничу практику на підприємствах за штатним розписом; здійснення оплати праці учням ПТНЗ та забезпечення безкоштовного проїзду в процесі проходження виробничої практики (*Семенов П. Б.*).

Заслужують на увагу та теоретичне осмислення основні результати науково-дослідницької роботи науковців лабораторії другого етапу формуального експерименту. Зусилля вчених наукового підрозділу були зорієнтовані на вдосконалення методики проведення формуального експерименту через: узагальнення результатів констатувального експерименту, що спрямовувався на розроблення теоретико-методологічних основ, експериментальну перевірку педагогічних засад децентралізації управління ПТО, аналіз та узагальнення емпіричного матеріалу, що відображає системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз досліджуваної проблеми, розроблення теоретичної (описової) моделі системи управління ПТО (*Онищук Л. А.*), обґрунтування методологічних основ децентралізації управління ПТО (*Свистун В. І.*), розроблення та обґрунтування концептуальних засад децентралізації управління ПТО (*Кулик Є. В.*), узагальнення нормативно-правових засад децентралізації управління ПТО (*Капран С. Б.*), експериментальну перевірку організаційно-педагогічних умов децентралізації управління ПТО в Україні (*Нікітчина С. О.*), експериментальну перевірку концептуальних підходів до розподілу повноважень органів освіти і науки (*Щербак О. І.*), експериментальну перевірку теоретико-методоло-

гічних засад управління ПТНЗ в умовах децентралізації (Петренко Л. М.), педагогічних засад управління ПТНЗ у регіоні (Козак А. Р., Лу'кьяненко Г. І.), організаційно-педагогічних засад вдосконалення управлінської діяльності в багатопрофільному вищому професійному училищі (Коваленко С. П.), теоретичний аналіз функціональної компетентності директора ПТНЗ (Чернова Т. Ю.), узагальнення культурологічних засад управлінської діяльності керівників ПТНЗ (Болгаріна В. С.), експериментальну перевірку педагогічних засад взаємодії суб'єктів управління ПТО в умовах децентралізації (Григор'єва В. А.), розвиток соціального партнерства у сфері ПТО в умовах децентралізації (Семенов П. Б.).

Результати експериментальної перевірки педагогічних засад децентралізації управління ПТО відображено у теоретичних висновках, які оприлюднено на засіданні відділення ПТО НАПН України та висвітлено у статті «Експериментальна перевірка організаційно-педагогічних засад децентралізації управління професійно-технічною освітою». У процесі пізнання теоретичних основ децентралізації управління ПТО здійснено системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління ПТО; розроблено модель системи управління ПТО (Онищук Л. А.).

Опрацьовано емпіричні дані, які були отримані на початковому етапі формуального експерименту. Вони дали можливість дійти такого висновку: децентралізація управління ПТО має стати національною ідеєю, яка об'єднає зусилля суб'єктів управління різних рівнів – органів державної та виконавчої влади, політиків, науковців, практиків і громадськості. У контексті заявленого варто відмітити, що 12,7% респондентів не пов'язують розвиток освітньої галузі з процесами децентралізації управління ПТО. За їхніми переконаннями децентралізація управління ПТО на сучасному етапі її розвитку не сприятиме задоволенню запитів суспільства в частині примноження людського капіталу, не відіграватиме інтегруючу роль у його житті (Онищук Л. А., Кулик Є. В.).

За результатами вивчення стану наявної нормативно-правової бази ПТО з'ясовано: прийняття на державному рівні рішення про здійснення децентралізації управління ПТО зумовило необхідність оновлення її нормативно-правового забезпечення через внесення змін і доповнень до Закону України «Про професійно-технічну освіту» з урахуванням результатів експерименту, що проводиться в Україні, та досвіду європейських країн (Капран С. Б.).

Експериментальна перевірка організаційно-педагогічних умов децентралізації управління ПТО в Україні (Нікітчина С. О.) показала: головне завдання системи ПТО пов'язане із наданням суспільству послуг щодо підготовки кадрів, передусім робітничих, перепідготовки та підвищення кваліфікації вивільнених від професійної діяльності робітників і незайнятого населення; державі потрібні ПТНЗ, в яких створені всі умови для розвитку та самореалізації особистості, формування покоління, здатного навчатися

впродовж усього життя, створювати та розвивати цінності громадянського суспільства, втілюючи в усі його сфери українську національну ідею; забезпечувати якісну підготовку конкурентоспроможних фахівців.

Експериментальною перевіркою концептуальних підходів до розподілу повноважень органів освіти і науки на загальнодержавному та регіональному рівнях (*Щербак О. І.*) встановлено: об'єктивною передумовою модернізації системи управління розвитком ПТО в умовах регіону є структурно-функціональне перетворення освітнього середовища, що зумовлює процес трансформації системи освіти, її підсистем, створює відповідні умови для реалізації освітнього потенціалу та ефективного використання ресурсів розвитку виробничого персоналу регіону; мета структурно-функціональних перетворень полягає у формуванні системи управління ПТО в умовах регіону, що зберігає і розвиває соціокультурний та інформаційний потенціал, сприяє підвищенню освітньо-професійного рівня населення, завдяки ефективному впровадженню високоякісних освітніх послуг, що відповідають можливостям самореалізації особистості та стратегічним цілям соціально-економічного розвитку країни (реалізація цієї мети забезпечить підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців на основі врахування особливостей соціально-економічного розвитку регіону); особливої ваги в ринкових умовах набуває задоволення регіональних потреб у робітниках і фахівцях. Вивчення виявлених розбіжностей між державним і регіональними повноваженнями в системі підготовки кваліфікованих робітників показало: 1. У сучасних умовах вони не зводяться лише до ідеї децентралізації системи управління, а детермінуються суперечностями виробничо-технологічної спеціалізації регіонів і розвинених у них галузей економіки. 2. Пріоритетним завданням, що потребує вирішення, є формування моделі управління, в якій будуть чітко розподілені та узгоджені функції і відповідальність суб'єктів управління, які причетні до сфери ПТО. (Примітка. Необхідно зважено підійти до розподілу функцій між центром і регіонами та з'ясувати, яка чисельність фахівців може забезпечити їх виконання. Проте, основні державні обов'язки залишаються за центральним органом виконавчої влади. За цієї обставини центральному органу виконавчої влади в сфері освіти й науки варто максимально зосередити увагу на: розробленні та забезпеченні реалізації державної політики у сфері ПТО; удосконаленні законодавства та розробленні нових проектів, нормативно-правових актів; розробленні вимог щодо забезпечення якості ПТО; розробленні єдиних підходів до оцінювання процесу і результатів навчання; забезпеченні гарантій вільного доступу і рівних прав громадян до ПТО; забезпеченні ефективного використання державних ресурсів, узгодженості і зв'язків ПТО з іншими підсистемами та ринком праці; організації незалежного оцінювання якості підготовки випускників ПТНЗ; забезпеченні співставлення системи ОТО з міжнародними стандартами (в контексті національної рамки кваліфікацій);

формуванні системи соціального партнерства на національному рівні; наданні допомоги в адаптації системи ОТО до нових змін тощо). 3. Основними функціями регіональних органів освіти і науки є: реалізація державної політики в сфері ПТО; розроблення та забезпечення реалізації регіональної стратегії в сфері ПТО з урахуванням демографічних і соціально-економічних факторів та обласних програм щодо підготовки кваліфікованих робітників; забезпечення функціонування і розвитку державних ПТНЗ; формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів в умовах соціального партнерства; здійснення ліцензування діяльності державних ПТНЗ з метою забезпечення оперативності їх реагування на потреби роботодавців, а також підприємств, організацій і установ, які займаються професійним навчання свого персоналу; погодження статутів ПТНЗ; сприяння підвищенню якості ПТО регіону; кадрове забезпечення системи ПТО регіону; призначення на посаду і звільнення з посади керівників державних ПТНЗ за погодженням із центральним органом виконавчої влади в сфері освіти і науки; здійснення нагляду і контролю за діяльністю ПТНЗ, у тому числі, за цільовим використанням державних коштів; формування системи соціального партнерства на регіональному рівні тощо; за результатами вивчення стану системи управління ПТО на регіональному рівні *виокремлено* такі важливі її складові, як: стратегічне та оперативне планування; взаємодія підрозділів із питань ПТО управлінь освіти і науки облдержадміністрацій з іншими підрозділами; організаційно-методичне забезпечення системи ПТО; оцінка управлінської діяльності керівників ПТНЗ (індикатори, критерії, показники); рейтинг ПТНЗ (індикатори, критерії, показники); моніторинг розвитку ПТО (індикатори, критерії, показники); *визначено* завдання координаційної Ради – сприяти Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України в реалізації політики з питань децентралізації управління ПТО; здійснювати моніторинг, аналізувати ефективність дій і пропонувати засоби вирішення проблем; вносити пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в контексті децентралізації тощо. (Примітка. Аналогічні координаційні Ради можуть створюватися на регіональному рівні. Наприклад, у ПТНЗ можуть функціонувати Ради сприяння і мати статус як органу самоуправління, так і як структури соціального партнерства. За цієї обставини, основними напрямками їх діяльності можуть бути такі: сприяння розвитку навчально-матеріальної бази; залучення додаткових джерел фінансування, організації виробничої практики учнів на підприємствах; корегування змісту навчальних програм відповідно до вимог роботодавців; соціальна підтримка учнів через виплату підвищеної стипендії, премій за навчальні досягнення; сприяння працевлаштуванню випускників тощо. До складу регіональних Рад сприяння слід ввести керівників підприємств, представників місцевих адміністрацій, профспілок та інших) (*Щербак О. І.*).

За результатами часткової апробації теоретико-методологічних засад управління ПТНЗ в умовах децентралізації (*Петренко Л. М.*) обґрунтовано

зміст управління ПТНЗ, який розглядається через цільовий компонент і визначається змістом діяльності керуючої підсистеми, що спрямовується на створення системи умов (прогностичних, педагогічних, психологічних, кадрових, матеріально-фінансових, організаційних, правових, ергономічних, медичних). Останні необхідні для функціонування і сталого розвитку підсистем – навчально-виховної, навчально-виробничої, навчально-методичної, фінансово-економічної, господарської та реалізації визначених цілей і досягнення результатів. (Примітка. У системі умов закладено критерії оцінювання ефективності управлінської діяльності, які можуть бути використані для аналізу і самоаналізу стану (результатів) управління ПТНЗ). З'ясовано, що розвиток і функціонування ПТНЗ забезпечують певні види управлінської діяльності – планування, організація, контроль, регулювання; доведено, що їх реалізація здійснюється через організаційні форми управління ПТНЗ, які цілеспрямовано формують відносини між суб'єктами управління для досягнення мети, яка має соціальне значення (організаційно-виробничі відносини є одним із важелів управлінського впливу: у ПТНЗ вони формуються свідомо, відображаючи і поглиблюючи зміст поняття «організація»); виявлено три групи організаційних методів управління: організаційно-стабілізуючі; розпорядчі, стимулюючі; 2) теоретичним підґрунтям державно-громадського управління ПТНЗ є його сутність, що відображається у визначенні поняття «державно-громадське управління професійно-технічним навчальним закладом»; зміст, мета, що полягає в оптимальному поєднанні державних і громадських засад управління розвитком ПТНЗ на основі принципів демократизації і гуманізації з урахуванням особистісних інтересів споживачів освітніх послуг і соціального замовлення.

У зв'язку з упровадженням децентралізації управління ПТО вивчено думку керівників ПТНЗ щодо розподілу повноважень. (Примітка. Більшість керівників залишила б за собою ті ж самі повноваження. Основною причиною такого підходу є необхідність роботи в нових умовах (автономізації) з підвищеною відповідальністю за прийняття рішень, що призводить до зміни діяльності – виконання нових функцій і ролей, у результаті чого виникає певний ризик. Саме ризику в ранжуванні особистісних якостей директора ПТНЗ опитувані керівники відводять друге місце після професійності. На практиці ж виявляється, що ризикувати готові не всі, і тому краще виконувати звичайні функції і працювати в звичному режимі. Водночас директори ПТНЗ та їхні заступники вважають, що значну частину повноважень Міністерства освіти, молоді та спорту слід передати регіональним органам влади. Зокрема такі, як: ліцензування та атестація ПТНЗ на право здійснення освітньої діяльності (75%), визначення обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кваліфікованих робітників (62,5%) на основі державного замовлення та потреб ринку праці; здійснення державного інспектування ПТНЗ, підприємств, установ, організацій незалежно від

форм власності та підпорядкування щодо рівня ПТО (50%), визначення нормативів, здійснення матеріально-технічного та фінансового забезпечення (56,25%) тощо. За Міністерством (центрального органу виконавчої влади), на думку опитуваних, слід залишити формування стратегічних напрямів розвитку ПТО, забезпечення взаємодії з іншими галузями освіти); створення, реорганізація, ліквідація підпорядкованих ПТНЗ у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України (68,75%); здійснення контролю за дотриманням вимог державних стандартів ПТНЗ, підприємствами, установами, організаціями та громадянами, що мають державну ліцензію на здійснення такої діяльності (68,75%), розроблення проектів законів, державного переліку професій із підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ, визначення державних стандартів ПТО, нових навчальних планів, типових навчальних програм та інших нормативно-правових актів щодо функціонування та розвитку ПТО (93,75%) тощо).

З'ясовано зовнішні і внутрішні причини уповільненого становлення державно-громадського управління у вітчизняних ПТНЗ; доведено необхідність розроблення моделі управління ПТНЗ з урахуванням законодавчих і нормативних актів; встановлено, що: 1) кадрова політика системи ПТО (відбір, розстановка, навчання, стажування та підвищення кваліфікації керівних кадрів) потребує виважених підходів від центральних, обласних і місцевих органів управління; 2) першочерговим завданням залишається налагодження наукового, аналітичного та інформаційного супроводу трансформаційних змін, що простежуються в системі ПТО; 3) особливостями управління ПТНЗ є: спрямування навчально-виховного процесу на виробничу діяльність, можливість поповнення позабюджетних коштів, завдяки організації виробничої практики та комерційної діяльності (ПТНЗ є суб'єктами ринкових відносин, що вимагає від їх керівників розв'язання комплексу проблем, які пов'язані з маркетинговими дослідженнями, взаємодією з постачальниками, організацією виробництва та реалізацією продукції, здійсненням оплати праці, підвищенням якості послуг і товарів, створенням іміджу організації з метою одержання конкурентних переваг); обґрунтовано, що діяльність ПТНЗ слід розглядати як виробничо-економічну систему та апелювати до термінів «конкуренція» і «конкурентоспроможність». (Примітка. Конкурентоспроможність є найважливішим критерієм ефективного управління діяльністю ПТНЗ і водночас необхідною умовою його виходу на ринок освітніх послуг та основою вибору шляхів освітньої й економічної діяльності. Важливими факторами підвищення конкурентоспроможності ПТНЗ є поєднання бюджетного і позабюджетного фінансування з метою формування оптимальної структури навчального закладу як організації; створення системи багатоканального фінансування та регіоналізація управління навчальними закладами; використання маркетингового підходу до вивчення кон'юнктури на ринку праці і ринку освітніх послуг. Ефективне

управління вітчизняним інноваційним навчальним закладом в умовах ринку неможливе без повної та якісної взаємної інтеграції освітнього та економічного аспектів його діяльності).

За результатами експериментальної перевірки педагогічних засад управління ПТНЗ у регіоні (*Козак А. Р., Лук'яненко Г. І.*) встановлено: відсутня єдина система поглядів на регіоналізацію ПТО як на рівні регіонального управління галуззю, так і на рівні центральних органів виконавчої влади; регіоналізація ПТО передбачає процес передачі повноважень у цій сфері освіти й діяльності навчальних закладів до регіонів, що відповідають обласному адміністративно-територіальному поділу, та орієнтацію роботи цих закладів на потреби певної території, іншими словами, – передачу ПТНЗ із загальнодержавного підпорядкування на регіональний (обласний) рівень; регіоналізація ПТО вимагає істотного підвищення ефективності управління освітніми системами, передусім, гарантування якості освіти ПТНЗ.

Упровадження виявлених організаційно-педагогічних засад у практику діяльності багатoproфільного вищого професійного училища (*Коваленко С. П.*) засвідчило їх вплив на вдосконалення діяльності суб'єктів управління, механізму формування замовлення на підготовку кваліфікованих робітників відповідно до реальних потреб ринку праці; поліпшення взаємодії та координації діяльності інституцій та організацій на центральному, регіональному і місцевому рівнях.

Здійснено аналіз стану функціональної компетентності директора ПТНЗ в умовах децентралізації управління ПТО у вітчизняній і зарубіжній теорії та практиці (*Чернова Т. Ю.*); за результатами аналізу уточнено поняття «функціональна компетентність директора ПТНЗ» та визначено складові функціональної компетентності директора ПТНЗ; виявлено об'єктивні передумови її розвитку; з'ясовано, що на розвиток функціональної компетентності директора ПТНЗ в умовах децентралізації управління ПТО впливають такі чинники, як: перехід до якісно нової форми суспільної свідомості, що формується на інформаційній основі і сприяє розвитку українського інформаційного суспільства (за цієї обставини інформаційна культура директора ПТНЗ стане пріоритетною складовою його функціональної компетентності); розроблення освітніх стандартів (останні формують вимоги до якості освітніх послуг і функціональної компетентності директора ПТНЗ зокрема); інтеграція освітніх (педагогічних) систем до світового освітнього простору; нагальна потреба у підвищенні функціональної компетентності директора ПТНЗ.

У процесі виявлення соціокультурних і педагогічних умов реалізації культурологічного підходу до управлінської діяльності керівників ПТНЗ (*Болгаріна В. С.*) встановлено, що дослідження культурологічних аспектів управління знаходяться на початковому етапі; педагогічні працівники недостатньо обізнані з доробком як зарубіжних дослідників, так і вітчизняних у галузі культурології освіти; виявлено, що важливою складовою соціокуль-

турного середовища навчального закладу та джерелом її формування є: а) цінності, що сповідаються на рівні переконань і практичних дій; б) педагогічні, філософсько-світоглядні підходи до навчання, виховання та соціалізації особистості. Одним із основних показників рівня культури закладу є: а) наявність сприятливих умов для особистісного розвитку учнів, студентів; б) можливість реалізації потенцій кожного суб'єкта в культуротворчих процесах. Проте, як свідчать результати констатувального експерименту, зусилля керівників ПТНЗ недостатньо спрямовані на створення умов щодо підвищення професійної компетентності педагогів, зокрема, рівня загальної культури суб'єктів навчально-виховного процесу в контексті розвитку культурології як невід'ємної складової педагогіки. На основі фактологічних даних, які було отримано за результатами експерименту, висвітлено в публікаціях, оприлюднено на конференціях, семінарах, засіданнях ученої ради, вдосконалено програму та уточнено методику проведення формувального експерименту. Для учасників експерименту проведено групові та індивідуальні консультації з досліджуваної проблеми, конкретизовано потреби для організації експериментальної роботи, надано практичну допомогу працівникам Дніпродзержинського ЦППРК Дніпропетровської області щодо створення програми експериментальної роботи; теоретично обґрунтовано культурологічні засади управлінської діяльності керівників ПТНЗ. У дослідженні вони розглядаються як сукупність науково-теоретичних ідей, теорій, концепцій, що базуються на закономірностях, принципах культурології, зокрема, – культурології освіти; культурологічний підхід до змісту, видів, функцій і методів цієї діяльності; низка соціокультурних та організаційно-педагогічних умов здійснення управління освітніми процесами в умовах децентралізації та становлення громадсько-державної систем управління. Пріоритетною науковою ідеєю, що лежить в основі культурологічних засад управлінської діяльності, є визнання її явищем культури; сповідування імперативного принципу культуровідповідності освіти як загальної функції організованих систем, що спрямовується на забезпечення взаємодії і розвитку її елементів. Задум дослідження базується на тому, що предметом культурології є ціннісно-смысловий аспект культури. Управлінню, як феномену та формі культури, властиві три типи вимірів – когнітивний, ціннісний і регулятивний. Саме під таким кутом зору здійснено системний аналіз культурологічної складової управлінської діяльності, в якій пріоритетне місце відведено системі цінностей. На основі трьох основних принципів культурології освіти – культуровідповідності, продуктивності та мультикультурності зроблено висновок, згідно з яким їх реалізація в сфері освіти сприятиме осмисленню функціонування означеного соціального інституту на засадах культурології. У контексті досліджуваної проблеми, керівники ПТНЗ, які відрізняються високим рівнем управлінської культури, спроможні розробляти інноваційні моделі організаційної культури, вносити конструктивні

зміни в її зміст і структуру. Управлінську культуру розглянуто в контексті соціальних якостей особистості керівника. Вони складають цілісну систему рис і характеристик, які властиві суб'єкту управління, відображають рівень його соціалізації та розвиток професійно-управлінських якостей. Опрацювання емпіричного матеріалу дало можливість дійти такого висновку: управлінська культура в контексті заявленої проблеми розглядається як відповідний рівень особистісної та загальної культури суб'єктів управління; сформована система цінностей, норм, принципів, ідей, що формують стиль (взірець) поведінки управлінця, забезпечують спільну взаємодію з об'єктами та суб'єктами управління; достатнє володіння теорією управління, сучасними досягненнями науки та практики в галузі управлінської діяльності; адекватними способами їх реалізації в умовах демократизації та децентралізації управління; наявність культурних традицій, яких дотримується навчальний заклад, та які впливають на корпоративну культуру суб'єктів освітньої діяльності; рівень організаційної культури та культури суб'єктів управління; забезпечення матеріально-технічних умов тощо.

За результатами констатувального експерименту систематизовано емпіричний матеріал, який було зібрано в процесі вивчення проблеми взаємодії суб'єктів управління в умовах децентралізації (*Григор'єва В.А.*); здійснено аналіз соціально-філософських і психолого-педагогічних підходів до розуміння сутності поняття «взаємодія», що дозволило охарактеризувати його як міждисциплінарну категорію; уточнити поняття «взаємодія суб'єктів управління», яка є однією з ознак структури спілкування – інтеракцією, і розглядається в поєднанні з двома іншими – комунікаційним і перцептивним процесами. Взаємодія є базовим елементом не лише управління, але й усіх сфер життєдіяльності, оскільки простежується у всіх життєво важливих її функціях. Крім того, без організованої в адекватно-оптимальний спосіб взаємодії, що базується на принципі єдності, високої вимогливості та поваги до людини, ні про яку ефективність спільної діяльності, якою є й управлінська діяльність, говорити не можна; обґрунтовано педагогічні засади взаємодії суб'єктів управлінської діяльності, які в контексті дослідження являють собою систему взаємозалежних і взаємозумовлених закономірностей, принципів положень, цільової настанови та способів взаємодії, що спрямовуються на реалізацію функцій управління; розроблено теоретичні положення щодо ролі креативного мислення керівника, його творчих можливостей і вміння приймати оптимальні управлінські рішення у невизначених, швидко змінюваних обставинах, що зумовлює необхідність дослідження змістової характеристики та специфічних особливостей суб'єкт-суб'єктної взаємодії, яка має спільні з будь-якою діяльністю ознаки; виокремлено і розкрито механізми суб'єкт-суб'єктної взаємодії в умовах децентралізації управління ПТО. У новій моделі управління регіональна система ПТО з керованої перетворюється на керуючу. За цієї обставини певні її функції набувають якості суб'єкта. Взаємодія суб'єктів управління неодмінно спричиняє феномен спілкування, котре виконує функцію меха-

нізму спільної діяльності. Механізм суб'єкт-суб'єктної взаємодії визначається конкретною ситуацією, яка охоплює особливості зовнішнього оточення, а також внутрішні характеристики самих суб'єктів; встановлено залежність результативності управлінської діяльності від узгодженості керівником своїх дій із діями інших людей. У процесі взаємодії здійснюється вплив на цілі і мотиви діяльності, формування програми і прийняття рішень, виконання окремих дій та їх контроль, тобто на всі функціональні компоненти діяльності партнера. Водночас здійснюється взаємна стимуляція і взаємна корекція поведінки суб'єктів взаємодії. За результатами дослідження, не всі управлінці розуміються на сутності взаємодії, не враховують її механізмів і властивостей у практичній діяльності; з'ясовано роль засобів суб'єкт-суб'єктної взаємодії (в ситуаціях ділової взаємодії суб'єктів управління провідна роль належить мовленнєвим контактам). Впливові можливості невербальних засобів, що використовуються самостійно, без мовленнєвого супроводу, мають обмежені можливості; експериментально встановлена залежність ефективності управлінської діяльності від: а) рівня рефлексивності керівника; б) стилю керівництва. Отримані результати дозволили дійти висновку щодо відсутності прямого зв'язку між ефективністю управлінської діяльності і рівнем рефлексивності керівника. Ця залежність є нелінійною. Вона відноситься до оптимального типу, що графічно описується інвертованою U-взрщевою кривою. Результати, які було отримано на початковому етапі формувального експерименту, мають важливе практичне значення для системи підготовки і перепідготовки керівних кадрів. У зміст навчальних планів і програм варто включити розділ «Діагностування рівня рефлексивності керівників», орієнтований на забезпечення керівників ПТНЗ методологічним інструментарієм щодо здійснення самокорекції і саморегулювання. Важливо враховувати той факт, що високий рівень рефлексивності тісно пов'язаний зі схильністю до тривалого і ретельного аналізу багатьох альтернативних варіантів щодо прийняття рішень, із детальним плануванням і прогнозуванням можливих наслідків, високим рівнем прояву тривожності, нейротизму та почуття провини. Отже, надмірно рефлексивні керівники непридатні до діяльності, яка пов'язана з аналізом великих обсягів інформації, необхідністю оперативного прийняття рішень за умов дефіциту часу та інформації. Ефективність управлінської діяльності значно вища у тих керівників, які мають середні показники за шкалою рефлексивності. Таким чином, зв'язок рефлексивності з результатами діяльності виявляється опосередкованими способами її виконання, методами керівництва, індивідуальна система яких визначає ефективність управлінської діяльності керівника; *узагальнено* результати вивчення стану взаємодії суб'єктів управління ПТО. Вивчення взаємодії здійснювалося за двома головними напрямками міжособистісного пізнання й відображення, які є однаково важливими для практики навчання й виховання з використанням методів абстрагування, аналізу та синтезу. Перший – пов'язаний із дослідженням особливостей суб'єкта й об'єкта, другий – із аналізом меха-

нізмів міжособистісного відображення. У переважній більшості (89 %) розглянутих випадків і ситуацій управлінської діяльності взаємодія між елементами різних систем (навіть таких, як «лідер-лідер», «адміністратор-адміністратор», «підлеглий-підлеглий») не набуває характеру суб'єкт-суб'єктної; за модальністю переважають функціональні (або субординаційні) взаємовідносини, особистісні зафіксовано лише у 8 % проаналізованих управлінських ситуацій; недостатньо сформованими виявилися комунікативні вміння суб'єктів управління, які були охоплені дослідженням. (Примітка. За умов децентралізації управління ПТО першочергового значення набувають шляхи підвищення рівня комунікативної компетентності його суб'єктів, реформування, корекція і вдосконалення управлінської діяльності, що позначилося на вдосконаленні методики проведення формувального експерименту). Розроблено, теоретично обгрунтовано та представлено в описовій формі модель суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників навчально-виховного процесу ПТНЗ у контексті досліджуваної проблеми. Загальновідомо, що ефективність навчально-виховного процесу залежить від ефективності управління ним. Ці два процеси взаємозумовлені та взаємозалежні, оскільки управління не розглядається поза навчальним процесом. Реалізація кожної з функцій управління пов'язана з вирішенням освітніх задач. Навчально-виховна взаємодія суб'єктів навчально-виховного процесу – це процес, що спрямовується на вирішення комунікативної задачі (О. О. Леонт'єв). Означену модель розроблено для аксиальних форм спілкування, зокрема, для діадної взаємодії на рівні: «керівник-учитель», «учитель-учень», «керівник-керівник», «учень-учень» тощо (ретиальні форми спілкування під цю модель не підпадають). У дослідженні вона розглядається як дескриптивна модель не лише структури, але й динаміки комунікації, що дозволяє описати спілкування найбільш повно і цілісно (зокрема, розглянути спілкування в тісному зв'язку його статично-структурних компонентів і динамічних характеристик як процесу). Істотна особливість компонентів спілкування полягає саме в тому, що вони не лише розкривають його структуру, але й виявляють процесуальну природу через динаміку їх розташування один за одним. При цьому часовий чинник є вирішальним, оскільки сутнісні структурно-динамічні характеристики спілкування розгортаються через його тривалість. Завдяки цьому спілкування є процесуальним феноменом. Кожний наступний структурний компонент процесу спілкування здійснюється за умови опосередкованості попереднім. Також логіка руху комунікаційного процесу детермінує його структуру. Остання співпадає зі структурою діяльності і дозволяє розуміти спілкування як її специфічний вид або форму. Таким чином, на макрорівні структура спілкування представлена такими складовими: 1. Соціально-психологічна ситуація спілкування. (Примітка. Для ділового спілкування в конкретних умовах управлінської та педагогічної діяльності важливими параметрами цієї складової є контекст (визначається темою, змістом спілкування, а також особливостями індивідуальних позицій кожного з учасників взаємодії, котрі

вони займають відносно проблеми, що обговорюється); просторово-часові характеристики (визначають такі проксемічні параметри її, як фізичний простір комунікативної ситуації; взаємодія фізичного простору з соціальним і психологічним, часовий перебіг реального комунікативного процесу, що виявляється в його поетапній, фазній динаміці; названі характеристики можуть визначати ступінь екстремальності ситуації взаємодії); канали передачі інформації (залежать від характеру інформації, яку треба передати, та вибраної знакової системи для її кодування); модальність (визначається ставленням суб'єкта до ситуації спілкування в цілому; діапазон модальності знаходиться в межах від абсолютного неприйняття до абсолютного прийняття ситуації спілкування, що не потребує обговорення. 2. Суб'єкти взаємодії (комуніканти). Важливого значення для суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників навчально-виховного процесу набуває врахування тих індивідуально-психологічних, психофізіологічних, соціально-психологічних якостей особистості, які мають безпосереднє відношення до розвитку комунікативної компетентності, формування комунікативних здібностей і культури спілкування. 3. Вербальні і невербальні засоби спілкування. До цієї складової входять такі основні засоби комунікації, як: мовлення; оптико-кінестична знакова система; паралінгвістична (тембр, інтонація тощо); екстралінгвістична (паузи, сміх, кашель тощо); такесика; ольфакторна знакова система). Суб'єкт-суб'єктна взаємодія як процес вміщує: етап орієнтування, що складається з декількох фаз: 1 фаза – орієнтація в макроструктурі спілкування (тобто, в соціально-психологічній ситуації, партнері, каналах і засобах взаємодії); 2 фаза – формулювання комунікативної задачі з урахуванням специфіки кожного з основних параметрів соціально-психологічної ситуації спілкування, вироблення на цій основі спільної програми взаємодії стратегічного характеру; 3 фаза – синхронізація психічних процесів і станів, виявлення спільних позицій, формування спільного фонду знань, умінь і навичок, тобто створення сукупного суб'єкта взаємодії. Етап реалізації. Реалізується спільна програма дій, залежно від змісту комунікативної задачі та загальної стратегії взаємодії. Після досягнення комунікативного результату процес взаємодії вступає в третій етап. Етап контролю. Оцінюється продуктивність усього комунікативного процесу. При цьому продуктивність визначається результатом взаємодії за попередньо поставленою комунікативною задачею; зміною смислового поля партнера відповідно до попередньо сформульованої задачі, метою якої було змінити його саме в такий спосіб. Контроль досягнутого комунікативного результату є формою зворотного зв'язку, який є необхідною умовою ефективності будь-якої суб'єкт-суб'єктної взаємодії, особливо – в площині навчально-виховного процесу.

Через спеціально розроблену систему тренінгових технологій, метою яких є підвищення комунікативної компетентності суб'єктів управління, вдосконалено методику проведення формульовального експерименту. (Примітка. Спираючись на теоретичні підходи, провідні принципи, враховуючи роль активних методів і нетрадиційних форм навчання, самоосвіти і само-

вдосконалення, найбільш перспективним для керівників способом розвитку їхніх умінь спілкуватися, адекватно сприймати і розуміти інших людей є використання різних видів тренінгу. Методика передбачала, перш за все, сенситивний тренінг, цільове призначення якого полягає в спеціально організованому тренуванні міжособистісної чутливості, емпатії, саморозуміння і рефлексивності. Суб'єкт-суб'єктне пізнання завжди опосередковане діяльністю, до того ж не будь-якою, а виключно спільною (колективною чи груповою). Оскільки суб'єкт може досягти успіхів у пізнанні інших та свого «Я» через активну участь у спільній і колективній роботі, то для формування і розвитку комунікативної компетентності керівників передбачалось використання соціально-психологічних тренінгів, основу яких складають активні методи навчання: дискусії; операціональні, рольові та ділові ігри; аналіз конкретних ситуацій; проблемні задачі і ситуації, моделювання ситуацій, що передбачають актуалізацію досліджуваних якостей тощо).

Відповідно до мети, цільової спрямованості і методологічних засад дослідження визначено необхідні умови, наявність і дотримання яких забезпечує ефективне проведення формувального експерименту. Досвід роботи підтвердив доцільність здійсненої класифікації необхідних умов за трьома великими групами: змістові; організаційні; психологічні. Основою класифікації групи змістових умов є змістове наповнення необхідних експериментальних програм, планів, матеріалів, написаних чіткою, доступною мовою з дотриманням логічності, правильності, точності та доступності; забезпечення однозначного розуміння і тлумачення категоріально-поняттєвого апарату дослідження та його експериментального інструментарію тощо. Організаційні умови передбачають: чіткий розподіл прав та обов'язків між експериментаторами, респондентами та виконавцями; забезпечення всіх учасників експерименту методиками, адекватними цілям дослідження; наявність відповідної матеріально-технічної бази; визначення узгоджених термінів роботи щодо її початку, завершення певних її етапів, надання проміжних і кінцевих результатів дослідження тощо. До групи психологічних умов увійшли такі: наявність позитивної вмотивованості учасників експериментальної роботи, взаємоповаги та довіри між експериментатором і респондентами; створення сприятливого психологічного клімату в колективах експериментальних груп; додержання принципу конфіденційності (згідно з цим принципом матеріал, отриманий експериментатором, не підлягає розголошенню попередньо прийнятих умов і має бути представлений таким чином, щоб не скомпрометувати не лише будь-кого з учасників, а навіть саму науку); врахування психологічних особливостей респондентів тощо.

Підготовка учасників формувального експерименту здійснювалась через систему семінарів для керівників, методистів, інженерно-педагогічних працівників експериментальних майданчиків; надання їм консультативної допомоги з питань змісту, організації, методики проведення дослідницько-експериментальної роботи, інтерпретації отриманих результатів; проведення бесід, індивідуальної роботи з учасниками експерименту; безпосередне

цільове спілкування. Зазначені умови забезпечувались через проведення (для учасників першого етапу формувального експерименту) інструктивно-організаційних семінарів («Сутність та організація експериментальної роботи в навчальному закладі», «Етичні принципи та правила роботи експериментатора»); методичних семінарів («Особливості експериментальної роботи в навчальному закладі», «Методика проведення дослідницько-експериментальної роботи», «Основні методи емпіричних досліджень і вимоги до них»); тренінгових занять («Саморегуляція і діяльність особистості», «Метод аутогенного тренування», «Розвиток комунікативних умінь суб'єктів педагогічного процесу»).

У процесі дослідження розвитку соціального партнерства у сфері ПТО в умовах децентралізації (*Семенов П. Б.*) розкрито сутність поняття «соціальне партнерство», яке є новою формою суспільних відносин, що базується на демократичних принципах взаємодії і співпраці всіх зацікавлених та об'єднаних єдиною метою суб'єктів. (Примітка. Як соціально-педагогічне явище соціальне партнерство має відповідне теоретичне підґрунтя, на основі якого воно функціонує, розвивається і може в подальшому модернізуватися. Фундаментом партнерства є соціальна взаємодія, яка розглядається як спосіб соціального буття, що базується на ідеологічних взаєминах соціальних суб'єктів і забезпечує єдність і гармонізацію соціальних структур, маючи за кінцеву мету вироблення стратегії єдиних дій окремих особистостей і соціальних груп); обґрунтовано положення, згідно з яким соціальне партнерство за специфікою та природою виникнення, масштабом соціальних функцій, характером впливу на суб'єктів займає особливе місце серед інших соціальних угруповань завдяки своїй спрямованості на максимальне забезпечення інтересів усіх зацікавлених сторін; виявлено, що: 1) ефективність соціального партнерства залежить, перш за все, від цілеспрямованої і систематичної роботи всіх суб'єктів ПТО щодо залучення роботодавців, підприємств, органів влади, вищих навчальних закладів, громадських організацій до спільної діяльності з підготовки висококваліфікованих робітників і створення сучасної інфраструктури професійного навчання; 2) оскільки соціальне партнерство спрямоване на залучення працівників до участі в управлінні, укладанні угод, колективних договорів, регулюванні соціально-трудових відносин, то головним його завданням слід вважати посилення мотивації робітників до праці для забезпечення високих результатів роботи як необхідної умови якості життя. Формування нової мотиваційної поведінки суб'єктів суспільних відносин, що відповідає вимогам конкурентного ринку, є пріоритетним напрямом становлення соціального партнерства в системі ПТО; 3) соціальне партнерство є відкритою системою, складається з тісно пов'язаних із зовнішнім світом певних елементів і відчуває на собі його вплив; виявлено та охарактеризовано особливості соціального партнерства як нової (за своїм функціональним призначенням, механізмом і формою) системи суспільних відносин, що базується на демократичних принципах взаємодії та співпраці зацікавлених та об'єднаних єдиною метою суб'єктів.

Цей феномен має специфічні характеристики, що докорінно відрізняють соціальне партнерство від усіх інших суспільно орієнтованих утворень. Серед наявних виокремлено такі: спрямованість соціального партнерства на задоволення і реалізацію взаємних інтересів його суб'єктів (лише розбудова партнерських відносин на взаємовигідній основі забезпечить наявність відповідного інтересу до співробітництва й співпраці роботодавців, профспілок, владних структур, системи ПТО та інших зацікавлених сторін); миротворчий характер соціального партнерства (вітчизняна й світова практика знає два способи формування соціально-трудових відносин: насильницький і мирний. У реальному житті соціальне партнерство являє собою особливий тип відносин, який є альтернативою будь-якій диктатурі класу або особистості); його специфіка виявляється у способах вирішення проблем, задач, суперечностей і соціальних конфліктів, серед яких основними є: компроміс, узгодження, взаємні поступки, консенсус; важливою особливістю соціального партнерства є високий рівень його динамічності, адаптованість, здатність змінюватися залежно від конкретних умов (саме цією особливістю можна пояснити наявність у різних регіонах (Дніпропетровська, Київська, Львівська, Харківська та Черкаська області) різних моделей, стратегій і систем соціального партнерства; нормативний або морально-правовий характер способів і процедур управлінського впливу (в разі виникнення непорозумінь, протистоянь і загострення інтересів серед суб'єктів трудових відносин); широке використання досвіду служб примирення (посередництва, трудовий арбітраж, консультування), що є основою діяльності системи соціального партнерства.

У процесі реалізації теоретико-методологічних підходів до вивчення соціального партнерства в економіці, психології, соціології культури уточнено зміст поняття «соціальне партнерство в сфері ПТО». Найбільш повно він розкривається у такому тлумаченні: особливий вид взаємодії навчальних закладів із суб'єктами та інститутами ринку праці, державними та місцевими органами влади, громадськими організаціями, оскільки спрямовується на максимальне узгодження та реалізацію інтересів учасників цього процесу. Поняттєвий апарат дослідження складають такі терміни, як: адаптивне управління, адміністрація організації, делегування повноважень, децентралізація, інновація, колегіальність, компроміс, конформізм, конфлікт, освітній моніторинг, партнерство, позиція, розвиток, угоди, узгодженість. Удосконалено методику проведення формувального експерименту. Аналіз теоретичних підходів до розбудови системи соціального партнерства в Україні, вивчення вітчизняного досвіду соціального партнерства (в областях, де здійснюється експеримент), аналіз результатів констатувального експерименту дав можливість розробити *модель* створення дієвої системи соціального партнерства, яку впроваджено в діяльність ПТНЗ Кривого Рогу. Модель складається з чотирьох взаємопов'язаних блоків. Блок 1. Напрями створення дієвої системи соціального партнерства: проведення (на рівні ПТНЗ) моніторингу ринку праці, який здійснюється з дотриманням відпо-

відної технології за наявності необхідного обладнання та інформаційно-аналітичного матеріалу (бланків заявок, котрі вміщують перелік професій, за якими навчальний заклад може готувати робітничі кадри; представлення їх відділам кадрів підприємств різних форм власності для заповнення; за отриманими даними та моніторингу кількості випускників загальноосвітніх навчальних закладів формується передбачувана кількість учнів, що можуть вступити до закладу за державним замовленням, надлишкова кількість – за контрактом); коригування навчальних планів і програм із предметів професійно-теоретичного циклу та виробничого навчання з метою врахування регіональних вимог роботодавців (воно здійснюється відповідно до тих змін, що відбуваються у виробничих технологіях, матеріалах, обладнанні на підприємствах-замовниках робітничих кадрів); вивчення матеріальних, соціальних, психологічних умов, створених на підприємстві, та результатів, яких воно досягло в галузі науки, техніки та технологій. Це дає можливість у двосторонньому порядку вирішити питання про стажування педагогічних працівників на базі підприємства. Як форма підвищення кваліфікації стажування сприятиме підвищенню професійного рівня викладачів і майстрів виробничого навчання через вивчення ними передового виробничого досвіду, ознайомлення із сучасними виробничими технологіями та перспективами їх розвитку, підписання з підприємством договору про співпрацю щодо питань обміну передовим виробничим досвідом. Договором передбачаються не лише конкретні права та обов'язки, але й високий рівень відповідальності кожної зі сторін (адміністрація училища та підприємства розробляє індивідуальний план стажування; підприємство здійснює контроль за проходженням стажування, робить висновки в індивідуальному плані про хід і результати стажування; захист результатів стажування здійснюється на засіданні методичної комісії, де враховується практичне значення результатів для поліпшення навчально-виробничого та навчально-виховного процесу; при наявності на підприємстві кваліфікаційної комісії відкривається можливість для підвищення кваліфікаційного рівня майстра виробничого навчання, який має виконати відповідну кваліфікаційну роботу, про що засвідчить довідка; в ній зазначається, який передовий досвід чи сучасні технології вивчено, чи підтверджено розряд). Блок 2. Принципи соціального партнерства. Провідним концептуальним положенням у процесі створення та розбудови соціального партнерства є розуміння останнього як особливого типу взаємодії різних суб'єктів. Досягнення головної мети соціального партнерства – узгодження та реалізація інтересів взаємодіючих сторін. У практиці діяльності навчально-виховного закладу ці процеси здійснюється з опорою на його основні принципи: рівноправність учасників і довірливі взаємини; добровільність прийняття договірних зобов'язань; відповідальність за виконання обов'язків; опора на правову базу; дотримання норм законодавства щодо вирішення колективних суперечок і конфліктів; свобода обговорення проблем, що являють собою взаємний інтерес; пріоритетність мирових угод і процедур у переговорах; повага позицій, точок зору партнера; врахування

інтересів учасників перемовин; повноваження сторін соціального партнерства та їх представників; невтручання в справи один одного; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; систематичність контролю за виконанням прийнятих угод, договорів і рішень; відповідальність сторін (їх представників) відповідно до діючого законодавства за невиконання з їхньої вини прийнятих угод, договорів, рішень; надання на безоплатній основі об'єктивної та повної інформації, щодо соціально-трудових відносин; регулярність проведення консультацій і переговорів з питань, що входять до сфери соціального партнерства. Блок 3. Критерії ефективності соціального партнерства. Визначення змісту цього блоку ґрунтується на розумінні й урахуванні наявного стану ринку освітніх послуг, в умовах якого важливого значення набувають критерії, що стосуються не стільки випускників, скільки навчального закладу. Це цілком правомірно, оскільки якість підготовки випускників є похідною від якості навчально-виховного процесу, організаційної структури, професіоналізму та майстерності педагогічних працівників навчального закладу. Робота учасників соціального партнерства здійснюється за критеріями, які представлено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Критерії ефективності соціального партнерства

№	Критерії	Показники
1.	Попит ринку праці на випускників ПТНЗ	1.1. Кількість випускників, які працевлаштувались 1.2. Запропонована робота: нижче рівня підготовки; відповідає рівню підготовки; вище рівня підготовки 1.3. Термін закріплення на робочому місці
2.	Попит ринку праці на навчальний заклад	2.1. Кількість бажаючих навчатись у ПТНЗ (за заявами) 2.2. Наявність освітніх програм із надання додаткових освітніх послуг 2.3. Кількість каналів фінансування

Блок 4. Програмно-методичне забезпечення процесу підготовки особистості до соціального партнерства. Відповідно до цільового спрямування підготовки особистості до соціального партнерства пропонуються три її форми: нормативна, орієнтовно спрямовуюча, технологічна. Нормативна форма представлена нормативними актами, що регулюють діяльність партнерів взаємодії. Орієнтовно спрямовуюча форма вміщує матеріал, необхідний для самостійного вивчення окремих питань, аспектів проблеми, виконання завдань в обраній сфері. Технологічна форма вміщує матеріали, які розкривають механізми підготовки різних категорій населення до соціального партнерства. Наукове пізнання теоретичних основ соціального партнерства

у сфері ПТО, аналіз емпіричних даних другого етапу формувального експерименту дозволили зробити такі висновки:

В умовах децентралізації управління ПТО соціальне партнерство є соціально-педагогічною системою, спроможною ефективно вирішувати суспільно важливі проблеми, передусім – формування громадянського суспільства, включаючи й підготовку кваліфікованих кадрів, які користуються попитом на ринку праці (за результатами дослідження інститут соціального партнерства в Україні знаходиться в стані зародження саме через недостатній розвиток громадянського суспільства).

Механізм реалізації соціального партнерства являє собою порядок узгодження взаємодії сторін у процесі обговорення, прийняття та здійснення певних заходів. Рівень розвитку системи соціального партнерства безпосередньо визначається станом діяльності з удосконалення його організаційно-правового, науково-методичного, інформаційного, кадрового та фінансового забезпечення. Як одне із провідних, кадрове забезпечення роботи з соціального партнерства передбачає розроблення й реалізацію програми різних форм навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки суб'єктів управління.

Регіональні особливості часто є вирішальним фактором розвитку соціального партнерства. Одні регіони мають сприятливі матеріальні й фінансові умови, кадровий потенціал для створення та функціонування соціального партнерства, а інші – такої можливості не мають (йдеться про регіони, які колись були потужними центрами важкої промисловості). Станом на сьогодні більшість підприємств зазначеної галузі народного господарства працює менше, ніж на третину своєї потужності. Велика кількість підприємств або припинила свою діяльність (наприклад, деякі шахти), або перепрофілювалася. Отже, потреба в робітничих кадрах для цієї галузі народного господарства майже зникла. Останнім часом на деяких підприємствах розпочався процес поступового відродження виробництва. Але ПТНЗ металургійного, машинобудівного та гірничого профілю цих змін ще не відчули, залишаючись у ситуації різкого скорочення робітничих місць для працевлаштування своїх випускників. Порівняно з ними, становище ПТНЗ будівельного профілю, торгівлі та ресторанного сервісу значною мірою краще. Попит на кваліфікованих робітників цих спеціальностей є стабільно високим. Роботодавці співпрацюють з навчальними закладами в якості партнерів, беруть участь у навчально-виробничому процесі училища, покращенні професійної підготовки учнів, створенні умов для підвищення професійного рівня майстрів і викладачів виробничого навчання.

Серед головних причин, що актуалізують цю проблему, виокремлено такі: державні освітні стандарти не відповідають вимогам сучасного ринку праці; заклади ПТО подолали уніфікований підхід до розроблення навчальних планів і програм (за цієї обставини відповідальність за якість освіти несуть не лише органи управління, але й ПТНЗ); послідовне делегування

державними органами влади повноважень щодо прийняття рішень у сфері освіти регіональним органам влади, що сприяє зростанню ролі соціального діалогу між ПТНЗ та роботодавцями.

Соціальне партнерство є засобом взаємоузгодженості інтересів різних суб'єктів соціально розмежованого суспільства з метою досягнення стабільності. На жаль, сьогодні ще не можна говорити про справжнє ефективне соціальне партнерство. Скоріше за все йдеться про глибокі суперечності між працею і капіталом, їх центром є оплата праці. Ця соціально-економічна категорія залишається пріоритетною не лише через те, що зарплата життєво необхідна робітнику для його відтворення. Оплата праці впливає на реалізацію практично всіх пріоритетів соціальної політики, що набули статус національних проектів. Партнерські відносини сприяють встановленню стійких зв'язків між підприємствами, їх структурами і навчальними закладами, істотно впливаючи на управління, мотивацію, економічну поведінку різних суб'єктів динамічно змінюваного українського суспільства (Семенов П. Б.).

Експериментальна перевірка педагогічних засад децентралізації управління ПТО на етапі формувального експерименту показала, що:

1. Сутність ефективного управління ПТО в умовах його децентралізації полягає в комплексному вирішенні освітніх проблем.

2. Управління сталим розвитком ПТО залежить від макроконтексту управлінських, економічних, соціальних і психолого-педагогічних чинників.

3. У системі ПТО назріли такі тенденції: тенденція щодо вдосконалення та розширення так званої «короткої професійної» освіти з трьохрічним терміном навчання на базі вищих навчальних закладів; тенденція щодо визначення соціально-економічних і психолого-педагогічних умов функціональної діяльності суб'єктів управління в умовах становлення нового, проектно-технологічного типу організаційної культури, який зумовить необхідність розроблення педагогічної моделі змісту управлінської діяльності та моделі організаційної структури управління ПТНЗ відповідно до їх типології.

Література

1. Боголіб Т. М. Роль маркетингу в освітній сфері / Т. Боголіб // Наша школа. – 2000. – №2. – С. 18–29.

2. Взаємодія ринку праці та професійно-технічної освіти. Механізми створення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій: Зб. мат.; підгот. у межах реалізації укр.-нім. проекту «Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні». – К., 2006. – 276 с.

3. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М.: Дело, 1991. – 320 с.

4. Гончаренко С. У. Методологические и теоретические основы формирования учащихся средней школы естественнонаучной картины мира: дисс... д-ра пед. наук: 13.00.00 / Гончаренко Семен Устимович. – К., 1989.

5. Громько Ю. В. Оргдеятельностные игры и развитие образования / Технология прорыва в будущее / Ю. В. Громько. – М.: Независимый методологический университет, 1992. – 191 с.
6. Державна національна програма «Освіта»: Україна ХХІ століття. – К.: 1994. – 62 с.
7. Десятов Т. М. Міжнародний досвід розробки національних кваліфікацій / Т. М. Десятов // Професійно-технічна освіта. – 2007. – Спецвипуск. – С. 6–8.
8. Мак Тавіш Г. Канадська система професійної освіти: зв'язок з потребами громади / Г. Мак Тавіш // Професійно-технічна освіта. – 2007. – Спецвипуск. – С. 2–3.
9. Москальова А. С. Гендерна ідентичність і проблеми особистісного розвитку і соціалізація підлітків / А. С. Москальова // Післядипломна освіта в Україні. – 2008. – Спецвипуск. – С. 55–58.
10. Нікітчина С. О. Прийняття та реалізація управлінського рішення в діяльності керівника професійно-технічного училища – інтелектуальний потенціал навчально-виховного процесу / С. О. Нікітчина // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»: наук.-теорет. зб. / ред.: В. П. Коцур (голова) [та ін.]. – Переяслав-Хмельницький, 2009. – С. 132–135.
11. Новиков А. М. Методология образования / А. М. Новиков. – М.: Єгвес, 2002. – 320 с.
12. Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе: Парадоксы наследия; векторы развития / А. М. Новиков. – М.: Эгвес, 2000. – 272 с.
13. Олійник В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: монографія / В. В. Олійник. – К.: Міленіум, 2003. – 594 с.
14. Олійник В. В. Дистанційна освіта за кордоном та в Україні: стислий аналітичний огляд / В. В. Олійник. – К.: ЦППО, 2001. – С. 9–13.
15. Психологічний словник. – К.: Вища школа, 1982. – 215 с.
16. Сорока М. Я. Зарубіжний досвід децентралізації управління професійно освітою та навчанням: перспектива для ПТНЗ України: метод. реком. / М. Я. Сорока. – Л., 2008. – 59 с.
17. Стеченко Д. М. Управління регіональним розвитком: навч. посіб. / Д. М. Стеченко. – К.: Вища шк., 2000. – 223 с.

РОЗДІЛ II

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Сучасні тенденції та проблеми управління професійно-технічною освітою

Сучасні економічно розвинуті країни перейшли від технократичної організації виробництва і праці до антропоцентричної, що передбачає нові моделі розвитку і використання людських ресурсів, заміну вузької спеціалізації працівників універсалізацією їхньої діяльності. Її головні риси: інтеграція в систему виробництва висококваліфікованих та ініціативних працівників; безперервність процесу збагачення знаннями і кваліфікаціями; делегування відповідальності зверху вниз; партнерські відносини між учасниками виробництва. В антропоцентричній системі виробництва управління складними соціально-економічними процесами вимагає, щоб сучасний працівник володів системним мисленням, здатністю до вирішення проблем, до взаємодії, до самостійного навчання, інформаційно-технічною компетенцією.

Зростання цінностей людських ресурсів у світовій системі виробництва ставить нові вимоги як перед професійною підготовкою, так і перед системою її професійного навчання.

Установлений ООН індекс людського розвитку для України містить три основні показники: освіту, охорону здоров'я та доходи. Успіх у покращанні цих сфер надзвичайно важливий для виконання Україною цілей розвитку тисячоліття. Хоча за радянських часів й існував високий рівень освіти, зокрема професійно-технічної, глибокі зміни в країні з моменту набуття незалежності викликали нагальну потребу в суттєвих реформах. Зміна форм власності на основні засоби виробництва в Україні привела до необхідності системи освіти, яка б відповідала умовам демократичного ринкового суспільства, що зараз формується.

Аналіз звітів ООН з людського розвитку [1-3] показує, що освітня галузь визначена як одна з головних, разом з охороною здоров'я, екологією, і характеризує рівень людського розвитку, формує якість людського капіталу. Проведений аналіз дозволяє спостерігати динаміку (так званий «рух наукової думки» за Т. Куном, «Структура наукових революцій» [4]) зміни наукових пріоритетів в оцінці актуальності проблем людського розвитку. Так, якщо перші звіти відносилися до проблем створення громадянського суспільства, його впливу на владу, то у звіті програми розвитку ООН у галузі людського розвитку в Україні за 2008 р. «Людський розвиток і європейський вибір України», вказано, що управління є одним з інструментів прискорення людського розвитку. В одному з головних його висновків мова йде про те, що участь в державному управлінні надає кожній окремій людині, як і організаціям громадянського суспільства, повноваження, які дозволяють їм

стати повноцінними партнерами уряду в забезпеченні процесів людського розвитку. При цьому акцентовано, що надзвичайно актуальною проблемою механізму реалізації громадянського суспільства в Україні є децентралізація управління, яка дозволяє прискорити процеси людського розвитку за рахунок залучення ініціативи громадян, їх знань.

Зміна суспільної парадигми розвитку України, ставить нові завдання в галузі освіти [2]. Що стосується ПТО, то серед багатьох актуальних проблем реформування цього освітнього напрямку особливої актуальності набуває проблема децентралізації управління ПТО.

Як педагогічний феномен, це явище поліаспектне, його необхідно розглядати як безперервне системно-функціональне явище, з цілісною педагогічною системою науково-обґрунтованих дій і заходів у процесі управління ПТО.

Проведені нами дослідження показали, що дану проблему необхідно розглядати з позиції формування людського капіталу як одного з головних ресурсів сучасної системи виробництва.

Проблему зміни моделей управління ПТО необхідно розглядати як складову державної регіональної політики у взаємозв'язку із прийнятою моделлю побудови держави і відповідних трансформаційних процесів у суспільстві.

Україна пройшла крізь період важливих політичних та економічних трансформацій: зміцнилась демократія та триває перехід до повноцінної ринкової економіки, ратифікувала протокол про вступ до СОТ, відкривши шлях до переговорів з Європейським Союзом про створення поглибленої та всеохоплюючої зони вільної торгівлі. Втім, незважаючи на такі досягнення, попереду ще багато викликів, які потребують вчасної відповіді від громадянського суспільства та органів влади на усіх рівнях. Згідно останнього глобального Звіту з людського розвитку [1- 3], Україна за рівнем розвитку посідає 76 місце із 177 країн та вважається країною із його середнім рівнем. Звіт виявив, що за більшістю показників Україна значно відстає від усіх країн-членів Європейського Союзу. Це надзвичайно важливий порівняльний факт, так як Україна проголосила та підтверджує, що її головною зовнішньополітичною метою є Європейський вибір та відданість цілям людського розвитку, засвідчений прийняттям адаптованих на національному рівні Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ). Власне, ці дві тісно переплетені концепції є фундаментальною основою для державної політики в Україні. Вони мають певний зв'язок між двома широкими парадигмами та їх програмами, що володіють власними системами цілей, завдань та способів моніторингу, та визначальний вплив на всі види політик в державі, зокрема, на освітню політику.

У зв'язку з цим, на нашу думку, в епіцентрі сучасного розвитку держави, окремих її регіонів та політик (освітня, зауважуємо, має бути пріоритетною), направлених на реалізацію завдань розвитку, необхідно розглядати людину з її потребами. Тобто, не можна розглядати освітню політику відірвано від проблем людини, тобто, як тільки державну, так як це спостерігалось в сис-

темі освіти колишнього СРСР, коли держава визначала, якою повинна бути освіта. У співвідношенні понять «прогрес-людина» світова думка схиляється до того, що прогрес повинен слугувати людині, а не навпаки. Для нашої країни це є важливою світоглядною основою, оскільки останні сто років ми жили в парадигмі, коли людський розвиток був направлений на розвиток прогресу, коли пріоритет суспільних інтересів був понад особистим. У той же час, формування, використання, розвиток людських здібностей, ціннісних мотивацій у процесі інформатизації суспільства, переходу до економіки знань набуває пріоритетного характеру над матеріальними і фінансовими ресурсами. Тому всі структурні перетворення в державі, що націлені на людину, потрібно розглядати з двох позицій: *зі сторони рівня розвитку і використання людського потенціалу*. Це концептуальне положення в даній роботі є домінуючим при розгляді основних проблем ПТО сучасності. Разом з тим, в цивілізаційному поступі людства важливим є те, де формується головна цінність людського потенціалу (людський капітал), та яким чином і в яких сферах індивіди використовують власний людський потенціал.

«Європейський вибір» України передбачає проведення структурних змін як в організації, так і в управлінні всіх політик держави, направлених на людський розвиток. Але декларації відданості України меті людського розвитку не зовсім співпадають із реальними діями державної політики в Україні як в організації, так і в управлінні освітньою сферою діяльності. Роки української незалежності характеризуються концептуальною невизначеністю щодо економічної моделі розвитку, орієнтацією державної політики на формування ринкової економіки, без достатнього акцентування на її соціальну зорієнтованість. Система освіти, яка б мала визначати напрями розвитку українського суспільства, в основному займається функцією його обслуговування, передачею вже існуючих знань. Так, у регіональній політиці, в сфері зайнятості та ринку праці, подолання явищ відкритого безробіття здійснюється переважно заходами пасивної політики. У міграційній політиці трудових ресурсів елементи регулювання були присутні лише частково, передусім, через відсутність відповідної інформації про розвиток міграційних процесів на державному та регіональному рівнях і відчувається недосконале правове забезпечення цієї сфери. Через складну економічну ситуацію заходи державної та регіональної освітньої політики щодо молоді, підростаючого покоління, їх освіти, у кращому випадку, фінансувались за залишковим принципом. Весь цей конгломерат суттєво впливає на державну регіональну політику щодо розвитку ПТО, відповідно, крім декларацій про необхідність врахування особливостей соціально-демографічного, історичного, культурного розвитку регіонів, рівня розвитку ринкових відносин та необхідності зміни управління системою ПТО практично нічого не зроблено. На, нашу думку, відсутність стратегічного планування розвитку регіонів України було однією з важливих причин неефективного використання освітнього, наукового, інтелектуального потенціалів регіонів, які, на нашу думку, з ресурсів споживання повинні стати ресурсами розвитку.

Асоціальна траєкторія трансформаційних процесів поглиблювала асоціальність економіки, вносила у практичну діяльність центральних і місцевих органів державної влади елементи патерналізму. Недостатнє акцентування соціальності, духовності економічного розвитку в загальнодержавній і в регіональній політиці привело до стагнації функціонування людських ресурсів, катастрофічного зниження інтелектуального запасу України, неефективного використання людського капіталу та невизначеності ролі освіти в розв'язанні цієї проблеми. Практично, вся галузь ПТО ніби завмерла, з точки зору її реформування. Сьогодні, коли людський інтелект посідає місце безпосередньої і головної продуктивної сили нової технологічної ери, регіональна політика потребує визначення напрямів її якісного оновлення, а людина з її знаннями і системою професійної підготовки стає визначальним економічним ресурсом. Оновлення стимулів людської діяльності, розкриття, збереження й розвиток соціально-демографічних, освітніх, мотиваційних, інтелектуально-інформаційних, ментальних, інноваційних, креативних, культурних, етносоціальних та інших компонентів людських ресурсів – все це повинно формувати людський вимір, соціальну спрямованість державної освітньої регіональної політики, ставити нові вимоги перед освітньою галуззю.

У даній роботі ми пропонуємо розглянути концептуальні засади децентралізації управління ПТО в умовах сучасного ринку праці, у центрі якої поміщені людські ресурси в контексті причинно-наслідкових взаємодій процесів глобалізації, європейської інтеграції, інноваційного розвитку України. У такому підході до політики децентралізації управління ПТО стає важливим аналіз сучасних тенденцій та проблем управління ПТНЗ, визначення проблем, що виникають на державному та регіональному рівнях у важливих соціально-економічних сферах людської діяльності: зайнятості, науково-технологічній, обслуговуючій, освітній, виробничій, бізнесовій.

Аналіз процесів децентралізації управління ПТО в країнах Східної Європи (Польща, Словаччина, Угорщина) [6] показує, що пріоритетність людських ресурсів у здійсненні політики децентралізації управління ПТО пов'язується із розробкою організаційних, соціально-економічних механізмів подолання загроз в соціально-економічній сфері, які були б: адекватні вимогам розвитку інформаційного типу суспільства, економіки знань; спиралися на реалії громадянського суспільства; формували нову якість регіонального управління всіх рівнів, з точки зору примноження людського капіталу території в умовах сучасного ринку праці. У такому випадку, на нашу думку, сучасні ПТНЗ на територіях їх місцезнаходження повинні стати в регіонах центрами людського розвитку. Поступальний розвиток України у напрямі європейської інтеграції не мислимий без досягнення європейського рівня освітніх стандартів у відповідності зі стратегією зростання «високоосвічених» робочих місць, без створення передумов для запровадження принципово нової національної стратегії економічного і гуманітарного розвитку.

2.2. Оцінювання якості децентралізації управління професійно-технічної освіти

Особливої уваги вимагає проблематика людських ресурсів у сфері розвитку освіти як найважливішого соціального інституту. Адже освіта – це та сфера діяльності, де формується людський капітал, відбувається капіталізація людських ресурсів. Інноваційний розвиток в економічно розвинутих країнах засвідчує високу ефективність моделей нової ролі освітніх центрів у продукуванні і примноженні нових знань для потреб соціально-економічного розвитку регіонів та формування відповідного культурного рівня населення.

Виходячи з особливої ролі науково-освітнього комплексу в державному і регіональному розвитку, головне завдання державної інноваційної політики полягає у створенні соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного відтворення, розвитку і використання науково-технічного потенціалу країни, захисту інтелектуальної власності. Проте така цілеспрямована діяльність є ефективною лише при умові формування, нагромадження та збереження інноваційної якості людських ресурсів. Це впливає з концепції постіндустріального суспільства і є передумовою та результатом функціонування інноваційної моделі економіки. Тому аби остаточно не втратити національного інноваційного потенціалу, окремі складові якого сьогодні є ще конкурентноздатними на європейському економічному просторі (культурно-освітня, науково-технологічна компоненти), а з часом гідно, на рівних партнерських засадах увійти у світове співтовариство, регіональна політика розвитку людських ресурсів повинна підпорядковуватися державній стратегії культивування та збереження інноваційної якості людських ресурсів. На часі проблема не тільки утримання сітки ПТНЗ в Україні, але й надання останнім нового статусу, підвищення їхньої соціальної ролі в регіонах, як передвісників нової системи управління в освітньому просторі.

Таке концептуальне акцентування інновацій розширює простір нових якостей, особливостей людських ресурсів, оскільки чинник інтерперсональної взаємодії, довіри виконує активну роль на усіх фазах інноваційного процесу. При такій постановці проблеми важливого значення набувають фактори соціального капіталу і довіри, які стають обов'язковими елементами інноваційної якості людських ресурсів (ІЯЛР).

Поняття ІЯЛР як відображення нової закономірності суспільного розвитку в умовах переходу до постіндустріального суспільства стає принципово новим індикатором оптимальності регіональної політики і прийняття рішень щодо всіх важливих проблем життєдіяльності людини та *може слугувати критерієм оцінювання якості децентралізації управління ПТНЗ в регіоні.*

Для вибору оптимальних моделей управління ПТО необхідно крізь призму економічного підходу до освітніх систем розглянути сучасні моделі суспільних трансформацій:

- модель конвергенції, особливістю якої є: домінування інерційності, поступовості змін, переважання еволюційних перетворень над «револю-

ційними» методами; у сфері розподілу ресурсів панівним залишається централізований бюрократичний контроль держави як за ринковим саморегулюванням, так і за локальним монополістичним регулюванням; власність залишається переважно державно-корпоративною, продовжує існувати патерналістська модель соціального захисту;

- «державно-корпоративна» модель з характерним радикальнішим перерозподілом економічної влади, контролю та власності, від центральних державних структур до окремих напівприватних корпорацій. У цій моделі переважає локальний монополістичний контроль та регулювання у сфері розподілу ресурсів, корпоративно-капіталістична власність і максимальний ступінь розвитку корпоративної конкуренції. При слабкості інституційної системи ця модель призводить до інфляції та стагнації. Соціальні цілі реалізуються тільки для забезпечення мінімальної стабільності та забезпечення підтримки правлячого клану;

- модель «оксамитової революції», характерною рисою якої є здійснення якісних змін шляхом поступових перетворень: у сфері розподілу ресурсів – від централізованого регулювання до «вільного ринку», за відносно меншої ролі корпоративно-монополістичного контролю; у сфері розподілу та цільових орієнтирів – наближення до стандартів «соціального ринкового господарства»;

- моделі «шокової терапії» притаманні: одночасне адміністративне руйнування системи централізованого планування та владне впровадження ринкових методів господарювання; прискорена передача державної власності приватним особам, які у процесі перетворень стають власниками великих капіталів і переймають головні важелі адміністративної влади; орієнтація на створення ринкового господарства, при чіткому усвідомленні, що за реалізацію таких намірів суспільство неодмінно має заплатити високу економічну та соціальну ціну;

- «романтична модель» яка поєднує максимальне використання загальноцивілізаційної тенденції соціалізації та гуманізації економічного життя у межах змішаної економіки з домінуванням суспільного сектора саморегулюючих підприємств, соціально обмеженим ринком, демократичним програмуванням і врегулюванням пропорцій, економічної динаміки тощо [7].

Трансформаційні перетворення соціально-економічної моделі в Україні протягом останніх років здійснювались за моделлю «шокової терапії», хоча, крім шоку, нічого практично в реформуванні професійної освітньої системи не було зроблено. Україна за цей час набула досвіду моделі змішаного реформування з елементами інституціоналізму.

Із наведених вище моделей економічної трансформації Україна поєднує в собі риси державно-корпоративної моделі та моделі «оксамитової революції». З однієї сторони, жорстке державне регулювання сфери розподілу ресурсів поєднується із забезпеченням мінімальної стабільності, з іншою – економічні перетворення відбуваються шляхом поступових зрушень, за умов наявності відносно «спокійного» переходу від централізованого регулювання до «вільного ринку».

Здійснювана впродовж більше, ніж двадцяти років української незалежності багатомірна трансформація усіх сфер життя суспільства спрямовувалась на перетворення традиційних соціально-регулятивних механізмів у сфері формування ринкових відносин, зміцнення демократичних прав і свобод особистості, побудови громадянського суспільства та правової держави. Така полівекторність процесу трансформації вказує на відсутність визначеного загального напрямку руху українського суспільства, на несформованість цільової ідеальної моделі таких змін. Напрямок стратегічного розвитку держави на формування ринкової економіки, без відповідного достатнього акцентування на її соціальній складовій, вносив у практичну діяльність центральних та місцевих владних структур елементи патерналізму, зумовлював їх ставлення до фінансування соціогуманітарної сфери за залишковим принципом. Головна причина такої негативної тенденції полягає у слідуванні нашими урядами рекомендаціям «Вашингтонського консенсусу» [3], який є головним рушієм політики глобалізму і вільного ринку сучасності. Положення цього документа визначають достатнім перехід від стабілізації до економічного росту держав за рахунок закріплення фінансових основ і проведення приватизації основної частини державних активів. Основу здійснюваних на постсоціалістичному просторі економічних реформ складають 10 політичних рекомендацій: бюджетна дисципліна, пріоритети суспільних витрат, податкова реформа, процентні ставки, обмінні курси валют, лібералізація торгівлі, прями іноземні інвестиції, приватизація, права власності. Головна причина того, чому положення Вашингтонського консенсусу не виправдали покладену на них місію, полягає у безперспективності розгляду макроекономічних і фінансових аспектів без їхнього взаємозв'язку із структурними, соціальними і гуманітарними складовими.

У результаті тривалої руйнівної економічної кризи людина з її потребами й інтересами була витіснена на периферію суспільного життя, про що свідчать найвищі показники зростання безробіття, ріст обсягів вимушеної незайнятості, активний відтік інтелекту за кордон, погіршення умов та якості життя, падіння реальних доходів населення. Порушилася система ПТО, приватизовані підприємства не стали партнерами держави з професійної підготовки молоді. Більшість ПТНЗ розвивалась за рахунок інерційності та самодостатності самої системи освіти. Хоча потреба у випускниках ПТНЗ для ряду підприємств, особливо бюджетоутворюючих (металургія, сільське господарство, курортний і готельний бізнес) з року в рік зростає.

Для того, щоб реалізувати стратегічні завдання переходу до моделі інноваційного розвитку, структурної перебудови, подолання надмірної диференціації доходів населення, необхідні суттєві зміни в механізмах трансформаційних процесів, їх системне оновлення, впровадження механізмів децентралізації управління, передачі (делегування) частини повноважень в регіони.

Тільки за таких умов можливо перейти до інституційної моделі ринкових перетворень, які в поєднанні з елементами ефективного державного регулювання зможуть залучити інтелектуальний потенціал регіонів для реформу-

вання системи ПТО. Як концептуальний підхід до ринкових перетворень, інституціональна модель передбачає організацію системи інноваційних центрів (такими повинні стати ПТНЗ), а також соціальних відносин, розробку правил поведінки як в середині ПТНЗ, так і з зовнішніми партнерами. Зокрема, мова йде про те, що держава повинна підтримати малий, середній та великий бізнес шляхом створення системи заохочення та визначення правил його взаємодії із професійними навчальними закладами, розбудову податкової і банківської систем, в яких для ПТНЗ повинні бути закладені пільги, створення органів індикативного планування потрібних робочих місць тощо. Ключова роль належить державі і системі законодавства, які й формують інституційний каркас нової системи управління.

Така необхідна умова функціонування сучасних людських ресурсів, яка специфічно проявляється у кожній із вище наведених моделей економічної трансформації. Для розробки концептуальних основ децентралізації управління ПТО в умовах сучасного ринку праці, нами були розглянуті сучасні підходи та новітні концепції, сфокусовані на проблемах розвитку людини, з точки зору управління ПТО в умовах сучасного ринку праці.

У відповідності до положень соціоекономічної концепції, яка визначає соціоекономічну двоєдиність суспільства як загальну суперечність між економічними і соціальними факторами суспільного прогресу [8], людські ресурси, як активний творчий суб'єкт економічного життя суспільства, перебувають у взаємозв'язку та взаємозалежності з економічними явищами і процесами, зумовлюють їх динаміку й спрямованість їх співвідношення, ustalена відповідність, прагнення до динамічної рівноваги, узгодження інтересів людини з ріаноманітними груповими інтересами (політичними, економічними, соціальними, етнічними тощо) формують соціоекономічну двоєдиність суспільства. Соціоекономічна рівновага визначає умови для оптимальної реалізації людських здібностей і потенцій, а отже, для специфічного і найважливішого з усіх видів економічних ресурсів – людського [8].

В умовах дотримання принципу соціоекономічної рівноваги суспільства, ефективність структурних трансформацій безпосередньо залежить від того, наскільки в державній політиці, що реалізується, враховуються: поточні і перспективні, індивідуальні і суспільні інтереси; принцип рівноправності, необхідний для досягнення результатів суспільного прогресу; демократичний розвиток, який передбачає реальну участь людей у прийнятті рішень, що впливають на їх життя, а це, як показує приклад розвинених країн, повинно супроводжуватись децентралізацією управління, передачею частини владних функцій на місця.

Відповідно, успішність побудови ефективного трансформаційного суспільства як цілісної системи українські політики, практики, науковці пов'язують із комплексним розв'язанням низки взаємозалежних суперечностей різного рівня, а саме: адміністративна економічна система – система соціально-ринкових відносин; замкнуте суспільство – відкрите суспільство; система політичного тоталітаризму – демократичне, громадянське суспіль-

ство; суспільство, яке обмежує свободу особистості – суспільство, що гарантує фактичну свободу розвитку особистості; індустріальне суспільство – постіндустріальне суспільство. Тому реалізація моделей «Європейського вибору» України, її інтеграція в сучасні європейські структури, міжнародну економіку потребує комплексного вирішення поставлених завдань крізь призму людського чинника з позиції створення сучасних систем управління розвитку людського потенціалу.

Економічний, соціальний, сталий розвиток, розвиток людських ресурсів, засади управління ПТО в умовах сучасного ринку праці необхідно розглядати в категоріях системного підходу. Система розглядається як певна сукупність елементів зі стійкими відносинами і зв'язками, взаємодією, що породжує нові якості і властивості, які не притаманні окремим елементам. Системні принципи покладені в основу формування багатьох документів, які визначають освітній розвиток в Європі. У них задекларовано, що економічний і соціальний розвиток, розвиток освіти, охорона довкілля є взаємно залежними і взаємно підкріпленими компонентами сталого розвитку. У той же час світова економічна криза, непередбачувані суспільні процеси вимагають застосування нової науки – синергетики – сучасної теорії розвитку і самоорганізації систем різної природи, що базується на міждисциплінарному підході до досліджуваних явищ та процесів. Відповідно, синергетика як наука вивчає такі явища, які виникають у процесі взаємодії компонентів системи, що веде до утворення її трансформаційного потенціалу, тоді, як через вплив кожного компонента, зокрема такого результату досягнути неможливо.

Наука синергетика як складова теорії самоорганізації (крім синергетики, включає теорію змін та теорію катастроф) виникла в результаті кризи стереотипного лінійного мислення. Основними рисами такого мислення є: уявлення про хаос як виключно деструктивне явище; розгляд випадковостей як другорядного фактора; вважається, що світ є незалежним від мікрофлуктуацій (коливань, змін) нижчих ієрархічних рівнів і космічних впливів; ставлення до нестабільності і нестійкості як до станів, які відіграють негативну, рушійну роль і повинні бути подоланими; будь-які процеси, які відбуваються у світі, є передбачуваними на необмеженому часовому відрізку; розвиток є лінійним, поступальним, безальтернативним (існування альтернатив сприймається як випадкове відхилення від генеральної траєкторії); події минулого представляються цікавими лише в історичному плані, а повернення до них має нову основу; світ зв'язаний жорсткими причинно-наслідковими зв'язками; причинні зв'язки мають лінійний характер; наслідок може бути тотожним, пропорційним причині, тобто існує тісна залежність між вкладенням енергії та результатом [9-11].

У синергетиці та в інших теоріях самоорганізації вдалося подолати ті обмеження, які накладало механістичне сприйняття світу. Зокрема, в синергетиці вдало поєднуються принципи синтезу, інтегративності (консолідація спільних зусиль), виникнення нової якості в результаті подолання нестабільності. У рамках даної теорії стає можливим визначення спільних

орієнтирів для опису процесів у складних динамічних системах, до якої відноситься освіта, відбувається прогресивна самоорганізація в результаті спільних дій окремих частин будь-якої невпорядкованої системи. Як наслідок – досягнення максимальних результатів при мінімальних затратах ресурсів у локальних точках розвитку. Отже, відмінність «бачення» від застосування синергетичного підходу до дослідження об'єкта будь-якої природи полягає в тому, що системний підхід досліджує статичний стан об'єкта; велике значення приділяється впорядкованості, рівновазі; вивчаються процеси організації систем; дослідження обмежуються переважно аналізом структури системи; взаємозв'язок компонентів, джерело руху, розвитку досліджуються як такі, що перебувають усередині системи. Синергетика ж наголошує на процесах росту, розвитку, розрухи; хаос відіграє важливу роль у процесах розвитку систем, досліджуються процеси їх самоорганізації; важливе місце відводиться дослідженню кооперативності процесів, що покладені в основу самоорганізації і розвитку систем; вивчається сукупність внутрішніх і зовнішніх взаємозв'язків системи; у процесах змін домінуючу роль відіграє середовище.

Досягнення синергетики дозволяють отримувати такі нові наукові знання щодо розвитку системи як: становлення порядку через хаос (розвиток кризових процесів, які ведуть до нового стану системи), важливість біфуркаційних змін (реалізуються у точці біфуркації – критичному, переломному моменті розвитку системи, у якій визначаються подальші варіанти розвитку); зростання ролі нестійкості, нестабільності як фундаментальної характеристики еволюційних процесів.

Положення соціосинергетики (одного із наукових напрямів науки синергетики), її принципи можна використати для поглиблення концепції розвитку людських ресурсів. При цьому традиційне поняття розвитку, (за Г. Гегелем, К. Марксом), яке визначає процес переходу від одного порядку до іншого (хаотичні стани системи не враховуються) заміщається синергетичною теорією розвитку, яка на один рівень ставить стійкі (що регулярно повторюються) та хаотичні стани системи. Хаос відіграє роль творчої сили, яка здатна забезпечити, за Й. Шумпетером, «створююче руйнування» та послабити і нейтралізувати нераціональні форми системи [11].

Важливим для поглибленого розуміння цієї концепції є положення синергетики щодо точок біфуркації, у яких відбувається вибір траєкторії подальшого розвитку і перехід на цей шлях розвитку й управління.

Проведений нами аналіз психолого-педагогічної літератури з проблем управління ПТО показав віддаленість професійно-освітньої системи в організації і формах від синергетичної моделі своєї побудови. У літературі зустрічаються різні аналізи основних чинників системної кризи в Україні, відомі оцінки можливих сценаріїв розвитку національної економіки у точках біфуркації – короткому моменті нестійкості, балансування системи на межі вибору між майбутніми «дорогами еволюції». Відповідно до вибору перспективних траєкторій руху національної економіки визначається і стратегія та сценарії розвитку освітніх систем, які впливають із пріоритетності по-

треб та інтересів держави як суб'єкта міжнародних економічних відносин, а відповідно до цього, – і вибір моделей децентралізації управління освітніми системами. Наприклад, у Програмі діяльності Кабінету Міністрів України «Реформи заради добробуту» метою урядової політики визначено спрямованість на утвердження принципів соціальної справедливості, на закладення основ для економічного зростання, піднесення добробуту громадян України до середньоєвропейського рівня. Мета діяльності Кабінету Міністрів України «Відкритість, дієвість, результативність» полягає у підвищенні якості життя населення, забезпеченні прав і свобод громадян, створенні можливостей для вільного розвитку особистості на основі сталого економічного зростання для наближення до європейських стандартів в усіх сферах суспільного життя та майбутнього членства України в Європейському Союзі.

За таких умов на державному й регіональному рівнях поступово закладаються передумови для практичного втілення концепції «людського розвитку», основні положення якої містить перша Доповідь ООН про світовий людський розвиток (1990 р.). Ця концепція передбачає створення в суспільстві можливостей для формування і реалізації трудового та творчого потенціалу особистості. Базована на положеннях даної концепції, ідеологія українських реформ дозволить формувати соціально-економічне і правове забезпечення здорового способу життя й довголіття, доступу до знання і ресурсів, необхідних для підтримання цивілізованих стандартів рівня життя, інших чинників творчого, продуктивного життя людини, розширення можливостей та підтримання почуття належності людини до суспільства, в тому числі і початкової професійної освіти [6]. При цьому наголошується, що децентралізація управління є одним із визначальних механізмів залучення ініціативи людей до розв'язання освітніх проблем держав із трансформаційними економіками.

У науковій літературі виділяють чотири найбільш суттєві виміри децентралізації: політичний, адміністративний, фінансово-економічний та ринковий. Кожен з них відповідає на питання про надання суспільних послуг, визначаються їх конкретні види та місце прийняття рішень. Також існує прямий та тісний зв'язок між місцем прийняття рішень і тими особами, які це здійснюють. У зв'язку з цим нами був проведений аналіз чотирьох вимірів децентралізації в контексті створення системи децентралізації управління ПТО. Проведений аналіз літератури [1-11] показав, що більшість науковців відмічають: фактом переваги децентралізованого управління є розширення діапазону участі громадянського суспільства в управлінні прийняття рішень, які впливають на людський розвиток. Адже, як правило, якщо в центрі приймаються рішення щодо сфери, від якої залежить людський розвиток, то місцеві представники громадянського суспільства мають обмежені можливості та стимули для співучасті. У той же час, децентралізація процесу до місцевих рівнів заохочує громадян брати активну участь в суспільному житті. Адже у них з'являється можливість впливати на рішення, що безпосередньо стосуються їх самих та їхніх родин. Така участь важлива ще й тому,

що допомагає залучати додаткові ресурси до програм людського розвитку та максимально використовувати їх відповідно до місцевих реалій та пріоритетів. Хоча для найбільш ефективного здійснення таких програм необхідно одночасно розвивати інституційні й організаційні можливості місцевої влади, недержавних установ і організацій громадянського суспільства.

Проведені дослідження показали, що з точки зору якості управління повна децентралізація професійно технічної освіти недоречна. Наприклад, у випадках, коли: а) рішення, що приймаються на місцевому рівні, негативно впливатимуть на населення інших регіонів; б) ефективне виконання програм вимагатиме заходів такого масштабу, які на місцевому рівні не досяжні.

У той же час децентралізація прискорює людський розвиток, надаючи громадянам можливість вирішувати проблеми у спосіб, пристосований до місцевих особливостей, що розширює діапазон діяльності ПТО. Якщо помножити цей потенціал на різні політичні, економічні та соціальні групи, то в результаті з'явиться безліч інноваційних рішень, які можна буде швидко розвивати, а найкращі з них будуть застосовуватися іншими учасниками цього процесу. Централізована система, що нав'язує тільки єдине жорстке рішення, таким чином стримує потенціал інноваційного вирішення проблем. І, врешті решт, «залізна рука» центрального уряду (МОНмолодьспорт) неспроможна вирішити конкретні проблеми, з якими зіштовхуються люди на місцевому рівні. Аналіз сучасного стану ПТО показує, що існуюча система, кінець-кінцем, занепадає і повільно реагує на створення нових професій, недостатньо ефективно взаємодіючи з бізнесом, не є контрольованою суспільством.

Аналіз сучасних тенденцій у проблемі децентралізації управління ПТО – це існуюча наявність зв'язків між участю громадян та належним державним управлінням. Один з основних висновків Звіту ООН [7] полягає в тому, що участь громадян у процесі управління ПТО поліпшує процес державного управління шляхом створення в громадянському суспільстві повноцінного партнерства, спроможного допомагати уряду в більш дієвому і ефективному наданні освітніх послуг, необхідних для людського розвитку. Участь у цьому громадянського суспільства також забезпечує вищий рівень прозорості та звітності. Водночас участь громадян сприяє змінам на краще, викликає відчуття причетності до них. Залучення людей до процесу змін дозволяє зрозуміти причини їхньої необхідності та створює підтримку їм. Подібна причетність громадянського суспільства до змін у системі освіти стала центральним елементом успіху зусиль, спрямованих на людський розвиток у всьому світі.

Участь на місцевому рівні особливо важлива для людського розвитку через громади, в яких громадяни на місцевому рівні беруть участь у процесі вирішення проблем, пов'язаних з освітою та наданням інших послуг, вони щиро дбають про результати своєї роботи і часто згодні витратити свій час та гроші для поліпшення якості таких послуг. По-друге, люди на місцевому рівні краще знають свої найвищі пріоритети, і шляхом співпраці з місцевими

посадовцями можуть забезпечити концентрацію обмежених ресурсів саме на цих пріоритетних ділянках, а отже – досягти максимальної ефективності.

2.3. Педагогічні умови децентралізації управління професійно-технічною освітою

Вивчення проблеми децентралізації управління ПТО в умовах сучасного ринку праці показало, що деякі із заходів, до яких можуть вдатися міністерство освіти та регіональні керівники з метою створення середовища для участі громадян та їх причетності на місцях до формування освітнього середовища, доцільно запозичити із досвіду країн, які пройшли шлях від централізованого управління ПТО до децентралізованого. Ці заходи передбачають: створення можливостей для участі громадян в управлінні, наприклад, в громадських слуханнях з питань бюджету або стратегічного планування; забезпечення доступу до інформації про державні програми з метою надання організаціям громадянського суспільства можливості ефективної участі в їх реалізації; створення організацій громадянського суспільства та сприяння їхній діяльності шляхом укладання з ними контрактів про проведення опитувань, наукових досліджень та кампаній з інформування громадськості; створення прозорого, безстороннього правового середовища для діяльності неприбуткових організацій. На сьогоднішній день практично у всіх містах України органи місцевої влади створюють середовища, що сприятимуть ефективній участі громадськості в державному управлінні на місцевому рівні. Однак, навіть і в цих містах місцеві органи влади стикаються з проблемами централізованого контролю. На нашу думку, МОНмолодьспорт України слід передати ряд функцій управління місцевому рівню. Але освітні проблеми, на жаль, дуже консервативні, й поки що не створені умови для створення системи громадського контролю. Якщо МОНмолодьспорт України передасть місцевим посадовцям більше повноважень на здійснення контролю, можливості впливати на покращення освітнього простору в регіонах, самостійності у співпраці з бізнесом, то це буде сприяти ефективнішим результатам. На нашу думку однією з перших вимог реалізації децентралізації управління ПТО є необхідність створення громадських організацій, які б залучили зацікавлених людей у процес здійснення державної політики децентралізації управління.

Проведені дослідження дозволяють зробити висновок, що розвиток децентралізації управління в Україні виділяє чотири основні питання децентралізації. Це, зокрема, вимоги щодо правової системи, визначення функцій регіональних керівників, комплексні питання щодо кількості підрозділів в регіоні та економії за рахунок масштабу, досягнутого у процесі надання громадських послуг. І, нарешті, питання фінансово-бюджетної децентралізації щодо надання фінансових можливостей місцевим органам виконувати свої безпосередні функції.

Із точки зору децентралізації управління, сьогоднішня Україна досягла значного прогресу в процесі децентралізації. У житті країни відбулися важливі

події. Прийнята у 1996 р. Конституція України визначила демократичну децентралізацію як фундаментальний принцип, що став основою для організації місцевих органів влади. У Конституції чітко проголошено, що громадяни, а не держава, є джерелом усієї влади. Відтак, місцеві органи державного управління, як найбільш наближені до людей, повинні мати владу над усіма видами діяльності, які здійснюються на місцевому рівні. Такий принцип відповідає принципу субсидіарності Європейського Союзу. Принцип субсидіарності вимагає, щоб рішення у державі приймалися на нижчому можливому рівні, і верхні ланки управління вдавались до будь-яких дій тільки у тому разі, якщо вони будуть ефективніші за відповідні дії нижчих ланок [9]. У Європі ідеї субсидіарності мають давню історію і пов'язані з католицькою традицією, згідно якої суспільство має втручатись у справи людини, тільки тоді, коли дії родини та регіональної релігійної громади виявляються неефективними [10]. Принцип субсидіарності є одним із наріжних каменів законодавства Європейського союзу і базовою вимогою Європейської хартії про місцеве самоврядування [11]. Теза про неможливість європейської інтеграції без впровадження субсидіарності доводиться величезною кількістю досліджень, і її можна вважати аксіомою [12]. Необхідність практичної реалізації принципу субсидіарності в Україні для реалізації завдань європейської інтеграції широко визнається фахівцями. Однак на політичному рівні терміном «субсидіарність» оперують в основному ті сили, які вимагають федералізації України. У результаті, цей термін набуває кон'юнктурного політичного забарвлення і може стати жертвою боротьби за консолідацію українського суспільства. Ця проблема невідповідності між об'єктивним значенням принципу субсидіарності для України і його суб'єктивним сприйняттям політичними силами вимагає вирішення. В Україні проводиться багато досліджень, присвячених питанням регіональної політики і місцевого самоврядування, які видаються, зокрема, у вигляді довідників і статистичних збірників [13]. Однак, безпосередньо проблемі застосування принципу субсидіарності приділяється мало уваги, порівняно з публікаціями в європейських і навіть російських виданнях. В Україні переважно представлені матеріали, підготовлені за підтримки європейських країн та міжнародних організацій, де розтлумачується значення принципу субсидіарності для європейської інтеграції, однак даються лише загальні зауваження щодо специфіки його застосування в Україні [14]. Дослідження, що проводяться в Україні у рамках Програми розвитку ООН, приділяють питанням децентралізації і субсидіарності значну увагу і пропонують їх як рецепти подолання існуючих в Україні соціально-економічних проблем [6]. У цих дослідженнях принципово ставиться питання про існування обмежень на впровадження субсидіарності, особливо щодо місцевих бюджетів, однак ніяких критеріїв їх визначення не пропонується. Слово латинського походження «субсидіарність» в українському перекладі означає додатковість, другорядність, залишковість. Субсидіарність влади, таким чином, означає, що вищі ланки керування мають бути додатковими або другорядними при вирішенні завдань, які виникають у нижчих ланках. Іншими словами, принцип субсидіарності вимагає розбудови системи вряду-

вання не зверху вниз, а знизу вгору. Принципово, для цього існують дві можливі форми. Перша форма субсидіарності – інкапсуляція повноважень нижчих ланок управління від втручання вищих. Ця форма допускає управлінські вертикалі, однак забороняє наскрізне керування зверху вниз, тобто перебирання вищими ланками повноважень нижчих. Повноваження, таким чином, розподіляються знизу вгору, за залишковим принципом: вищим ланкам передаються тільки ті з них, які залишились нерозподіленими після визначення повноважень нижчих. Друга форма субсидіарності – децентралізація влади. За цією схемою, верхні ланки отримують від нижчих обмежене коло функцій і діють, фактично, на одному з ними рівні. Ця форма ілюструється діяльністю деяких федеративних утворень. На практиці найбільш типово вона представлена в управлінні Російської федерації і Німеччини. Федеральний центр, наприклад, може отримати повноваження щодо зовнішньої політики в освіті та державного гарантування (конституції) освітніх прав людини, однак не має при цьому повноважень щодо соціально-економічного життя суб'єктів федерації. Або навпаки: Європейська комісія, наприклад, має широкі повноваження щодо керування спільними ринками ЄС (окрім виробництва оборонної продукції), однак зовнішня політика і безпека залишається прерогативою національних урядів. Проведений аналіз літератури показує, що застосування кожної з цих форм в Україні має свою специфіку і свої критерії обмежень. Ідея впровадження в Україні такої форми субсидіарності, як децентралізація влади, має безпосереднє відношення до планів збільшення повноважень регіонів. З цим пов'язані певні проблеми, якщо навіть відкинути вкрай суперечливу перспективу федералізації. Перша проблема полягає в тому, що східні і західні регіони країни мають різні пріоритети щодо вибору зовнішньоекономічних партнерів та мають свій досвід місцевого самоврядування. Якщо Галичина, у складі Австро-Угорської імперії мала більше самостійних прав в освіті – мова викладання, історія, релігія, то Східна Україна протягом століть була під владою Російського самодержавства, в якому про паростки демократії було заборонено навіть думати. Надання регіонам більших прав потенційно може призвести до ситуації, коли внутрішні зв'язки між ними не зможуть протистояти різновекторним зовнішньоекономічним впливам. Транскордонне співробітництво, розвиток якого підтримується ЄС, стимулює утворення так званих «еврорегіонів». Якби права утворювати транскордонні структури були надані східним регіонам України, вочевидь, вони б утворювали їх разом із сусідніми регіонами Росії, а західні регіони – з сусідніми країнами. Тому може виникнути проблема, коли занадто міцні регіони можуть призвести до загрози територіальної цілісності занадто децентралізованої держави, навіть якщо вона залишатиметься унітарною. Однак, головне, про що майже ніколи не згадують прихильники федеративного устрою України, це те, що у федеративній державі законодавство завжди (!) ділиться на федеративне та суб'єктів федерації, тобто законодавчі органи суб'єктів можуть приймати власні закони, відповідно до яких здійснюється їх судочинство. Тому на нинішньому етапі державного будівництва України це було б явно деструктивним. Таким чином, гарантія територіальної цілісності України є базовою умовою децентралізації

державної влади на користь збільшення прав регіонів, і це є природним обмеженням на застосування даної форми субсидіарності. Субсидіарність у формі федералізації, навпаки, сприяла би територіальному розмежуванню з непередбачуваними наслідками, тобто субсидіарність в Україні можлива до того часу, до якої зберігається унітарний устрій держави.

Проведені дослідження вказують на наявність *фінансового аспекту проблеми децентралізації управління ПТО*. Регіони України суттєво розрізняються за своєю соціально-економічною структурою. Це накладає обмеження на збільшення їх фінансової самостійності. Хоча принцип субсидіарності офіційно зафіксовано у бюджетному кодексі України, загальний обсяг регіональних бюджетів всіх рівнів становить менше половини від державного. Масштабне впровадження фінансової субсидіарності вимагало б кардинальної зміни цієї пропорції за рахунок перерозподілу податкових та інших надходжень у бюджети різних рівнів на користь регіонів їх походження. Проте це проблематично, принаймні з трьох основних причин. По-перше, значна частина (біля третини) надходжень до державного бюджету – це неподаткові надходження, які не мають явних регіональних ознак. Вони пов'язані з діяльністю України як унітарної державни. По-друге, податки, які збираються у регіонах, не завжди пов'язані з локальною економічною діяльністю. Наприклад, підприємства з регіональним бізнесом часто реєструються у столиці України і сплачують значну частину податків за місцем юридичного знаходження. По-третє, держава має однакові зобов'язання перед усіма своїми громадянами незалежно від місця проживання. Зміна пропорцій між державним та регіональними бюджетами може призвести до стрімкого розмежування регіонів України за рівнем добробуту їх мешканців.

Фактично, державний бюджет України у багатьох випадках виконує ті ж функції, що й структурні фонди Європейського союзу, які призначені для вирівнювання регіональних диспропорцій.

Незважаючи на зазначені обмеження, проблема глибшого впровадження бюджетної субсидіарності в Україні залишається актуальною, оскільки регіони-донори за багатьма показниками людського розвитку поступаються регіонам, що субсидуються. За більшістю розрахунків, які зазвичай враховують податкові надходження до Держбюджету з регіонів, міжбюджетні трансферти та деякі інші параметри, виходить, що м. Київ, Харківська, Полтавська, Донецька та Дніпропетровська області складають п'ятірку основних донорів, а серед областей, що найбільш спонсуються – Закарпатська, Тернопільська, Чернівецька, Волинська, Житомирська. Обсяг донорства (за виключенням м. Києва) невеликий, однак воно має місце.

Водночас, якщо оцінювати регіони України не тільки за економічними показниками, але й за освітніми факторами, наприклад, стан ПТО, які визначають стан людського розвитку, включаючи соціальне становище, екологічну ситуацію, охорону здоров'я та деякі інші, то виявляється, що такі регіони-донори, як Донецька та Дніпропетровська області, значно поступаються регіонам, що спонсуються [6]. Цілком припустимим і навіть необхідним був

би такий перерозподіл бюджетів, який дозволив би регіонам, які можуть це зробити за рахунок власної економічної бази, самостійно вирішити свої головні проблеми. Зазначене свідчить, що забезпечення рівності регіонів за станом людського розвитку можна вважати критерієм упровадження принципу субсидіарності в бюджетній сфері і буде сприяти більш рівномірному розвитку системи ПТО в Україні.

У зв'язку з тим, що Україна географічно межує з країнами Європейського Союзу, а сучасні глобалізаційні процеси домінують над національними, відбувається міграція трудових та інтелектуальних ресурсів, то професійно освітня система України теж повинна розпочати рух у напрямі наближення своєї організаційної та правової складових освітнього процесу. Сучасний стан характеризується зростанням зв'язків між місцевими органами влади України та місцевими органами влади в країнах Західної Європи, вони енергійно розвиваються та приносять успішні результати. Закономірно ПТО теж повинна реагувати на процеси зближення ринків праці, джерел послуг. І проблема децентралізації управління ПТО набуває нового змісту, оскільки взаємодія різних освітніх систем є набагато меншою, ніж однакових. І мова йде не тільки про змістову частину навчання професійних робітників, а й про культурологічну, виховну підготовку мійбутніх працівників. Як було наведено вище, Конституція 1996 р. гарантувала місцеве самоврядування, визначивши права територіальних громад на самоуправління. Стаття 7 Конституції проголошує: «В Україні визнається і гарантується місцеве самоврядування». Редакція цієї статті підтримує концепцію місцевого самоуправління Європейської Хартії місцевого самоврядування – документа, підписаного Україною у 1997 р. Ця Хартія забезпечує законодавчі та концептуальні основи діяльності місцевих органів влади у країнах Європи. Хартія ґрунтується на трьох основних принципах: (а) місцеві органи влади є однією з основних підвалин будь-якого демократичного устрою; (б) право громадян брати участь у справах суспільства є центральним принципом демократії, і це право може найбільш ефективно реалізовуватися на місцевому рівні; (в) місцеві органи влади, що мають реальні обов'язки, можуть забезпечити одночасно ефективну та наближену до кожного громадянина систему управління; (д) місцеві органи державного управління здійснюють значний внесок у справу охорони і зміцнення демократії та децентралізації влади. Відповідно до Хартії, (а) «основні права та обов'язки місцевих органів влади повинні бути визначені конституцією або статутом»; (б) «загалом, суспільні обов'язки мають виконуватися переважно тими органами влади, які є найближчими до громадянина» (принцип субсидіарності); (в) з метою чіткого визначення обов'язків та запобігання будь-яким тенденціям наростаючого послаблення або дублювання обов'язків, «надані місцевим органам влади повноваження зазвичай повинні бути повними та виключними»; (г) «там, де повноваження місцевих органів влади делегуються їх центральним або регіональним органам влади, місцеві органи влади повинні, наскільки це можливо, отримати свободу дій для адаптації таких повноважень до місце-

вих умов» [13]. На нашу думку, ці положення повинні складати методологічну основу, концептуальні засади децентралізації управління ПТО в Україні.

У розділі XI Конституції України детальніше визначено концепцію незалежності місцевих органів влади та територіального представництва, розглядаючи її як повноваження, надані громадянам для вирішення їхніх проблем. Стаття 140 проголошує: «Місцеве самоврядування є правом територіальної громади – жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища та міста – самостійно вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України». Важливою частиною *системи правового забезпечення*, необхідного для здійснення децентралізації, є визначення функцій, що найбільше відповідають спрямованій на розвиток професійної освіти діяльності місцевих органів влади. Взагалі, питання щодо визначення функцій управління вирішувати у процесі децентралізації досить складно. Досвід зарубіжних країн [13] показує, що найбільш доцільно розпочати його встановлення визначенням переліку завдань, якими, на нашу думку, мають опікуватися місцеві органи влади. За визначенням [Дейві, 1993], такі функції передбачають: забезпечення інфраструктури, необхідної для ефективної діяльності окремої юрисдикції; забезпечення послуг, важливих для розвитку людських ресурсів, збільшення продуктивності та підвищення рівня життя місцевого населення; регулювання діяльності приватного сектора, що впливає на добробут громади, стан здоров'я та безпеку населення; надання послуг та можливостей на підтримку виробничої діяльності та забезпечення умов для ефективного функціонування приватних підприємств. Варіанти визначення функцій значно варіюються в різних країнах ЄС, тому необхідно ретельно обмірковувати питання щодо застосування кожного фактора для розвитку системи ПТО, враховуючи стан законодавчої та політичної системи України. Існують різні варіанти вирішення цих питань, в залежності від того, яка в країні діє система державного управління – федеральна чи унітарна. Україна – унітарна держава, але однією з її головних проблем є недосконалий адміністративно-територіальний устрій. Він відображає соціально-політичний стан СРСР на початку 30-50-х років минулого століття. Його завданням була консервація і функціонування тоталітарного устрою. Європейська Хартія місцевого самоврядування намагається максимально розширити рамки діяльності місцевих органів влади з тим, щоб вони могли виконувати якомога більше функцій у межах конституційної та правової систем своїх країн. Параграф 2 статті 4 Хартії проголошує: «Місцеві органи влади в межах закону мають повне право вільно вирішувати будь-яке питання, яке не вилучене зі сфери їхньої компетенції, і вирішення якого не доручено ніякому іншому органу».

У багатьох країнах це питання досягається шляхом призначення місцевою владою обов'язкових або добровільних вимог щодо надання освітніх послуг, тобто повинен бути зустрічний рух, влада (міністерство освіти) зобов'язане поступово передавати на місця частину повноважень, а знизу

(органи освіти регіону, ПТНЗ) мають робити запит – які й скільки повноважень для управління ПТНЗ їм потрібно.

Наступною концептуальною проблемою є дилема децентралізації: кількість підрозділів на місцях або так звана економія за рахунок масштабів. Однією з важливих особливостей розвитку місцевих органів влади у країнах Центральної та Східної Європи в перехідний період було збільшення кількості підрозділів місцевої влади. В Угорщині їх кількість подвоїлася: з 1500 у 1990 р. – до понад 3000 у 1991 р. За подібним сценарієм будували державну структуру й інші країни. Результатом цього стала велика кількість місцевих урядів у населених пунктах з незначною кількістю мешканців. Ці уряди, як правило, в межах наявних фінансових ресурсів були неспроможні надавати багато видів медичних, освітніх та інших послуг. Такий розвиток подій різко контрастує, у порівнянні з ситуацією, що склалася в країнах Західної Європи за останні 50 років. У ФРН, наприклад, кількість підрозділів місцевих урядів знизилася з 24 272 у 1950 р. до 8 077 у 1992 р., у Великобританії – з 2082 підрозділів у 1950 р. до 484 у 1992 р. Болгарія, Данія та Швеція зменшили цей показник на 80 %, а Австрія, Чеська Республіка, Нідерланди та Норвегія – приблизно на 40 %. В Україні налічується 50 міст, що мають населення понад 100 тисяч осіб. Більшу кількість урбанізованих районів мають тільки Німеччина з її 84 містами, де проживає понад 100 тисяч осіб, та Туреччина, де існує 81 місто з подібною кількістю населення. Мешканці таких районів становлять значну частину від загальної кількості населення. Вони живуть у політично та економічно життєздатних територіальних одиницях, які повинні мати у своєму розпорядженні достатні ресурси для ефективного надання громадських послуг. Якщо їм делегувати ще й необхідні правові та фінансові повноваження, вони зможуть успішно вирішувати власні справи. Тому починати децентралізацію управління ПТО потрібно з таких міст. Вони є найбільш оптимально підготовленими до отримання повноважень з міністерства освіти. Однак, в Україні існує також багато дрібних міст, в яких теж знаходяться ПТНЗ і, які в більшості випадків, є центрами освіти і осередку культури. Тому вони теж повинні бути готові до отримання певних повноважень з міністерства для проведення децентралізації управління. Якщо наші міста порівняти з аналогічними у країнах Центральної та Східної Європи, то тільки декілька з них мають менший показник середньої кількості населення на один муніципалітет, який в Україні становить 4600 осіб. У Чеській Республіці, наприклад, середня кількість мешканців на муніципалітет складає 1700, Словаччині – 1900, Угорщині – 3300 та Латвії – 4300 осіб. [13]. Зрозуміло, що наша держава повинна вирішувати питання стосовно визначення характеристик та кількості населення адміністративно-територіальних одиниць. Чітко повинно бути визначено кількість необхідних ПТНЗ в регіонах. Поточна плутанина щодо розмірів територій та владних повноважень у таких юрисдикційних одиницях лише створюватиме проблеми в процесі пошуку реалістичних і справедливих рішень питань децентралізації. Вирішення цієї проблеми, на

нашу думку, дозволить оптимізувати кількість ПТНЗ в регіонах. Сьогодні існує зростаючий політичний консенсус щодо потреби радикальної зміни системи адміністративно-територіального устрою. Це пов'язано з негативним впливом існуючої ситуації як на розподіл функцій, так і на можливості надання послуг. Станом на 1 жовтня 2011 р., в межах України налічувалося 30000 адміністративно-територіальних одиниць та населених пунктів, але лише 10859 з них можуть вважатися життєздатними одиницями місцевого самоврядування.

Деяким регіонам і містам вдалося зробити прорив у місцевій і регіональній політиці та визначити свою місію за означених умов, а також поступово сформувати нову інфраструктуру. Перш за все, це стосується Одеси, Дніпропетровська та Донецька. Малі та середні за розміром міста ведуть активний пошук власних шляхів розвитку. Місто Бердянськ, наприклад, відоме своєю активною торговою політикою, а також взаємодією органів влади, бізнесових кіл і громадянського суспільства. У Комсомольську-на-Дніпрі досягнуто успіху в розвитку охорони здоров'я, комунальних послуг та в дотриманні громадського порядку. Місто Славутич брало активну участь у процесах міжнародних відносин, розвитку підприємництва та ефективної політики у сферах освіти, розвитку соціальної психології та комунальних служб. В Іллічівську було створено першу в Україні муніципальну судноплавну компанію, також посилено увагу щодо розвитку середнього та малого бізнесу. Протягом останніх років для розвитку міст було залучено інвестицій на суму 30 мільйонів доларів США. За чотири роки потроїлася сума податків, що збираються містом. Обсяг податкових надходжень у перерахунку на одного мешканця міста в два з половиною рази вищий, ніж в середньому по країні. Місцеві бюджетні організації не мають заборгованостей із заробітної плати. Своєчасно виплачуються пенсії та цільова соціальна допомога. Органи місцевої влади у місті Бровари активно залучають інвесторів для вирішення питань територіального розвитку. Обсяг зарубіжних інвестицій в економіку Броварів та Броварського району досяг 290 мільйонів доларів США, або 3,6 тис. доларів США на кожного із 180 тисяч мешканців регіону. Для порівняння: у Київській області ця сума дорівнює 194 доларам США, що в 20 разів менше. Існують також інші приклади муніципальних ініціатив.

Однак не спостерігається інновацій в освітній сфері. Жорстке регулювання освітньої політики затруднює проведення необхідних реформ у системі ПТО [14].

Визначені вище проблеми пов'язані з великою кількістю місцевих підрозділів влади, які призводять до зниження економії за рахунок масштабу, можна вирішити шляхом застосування різних підходів, що довели свою ефективність в країнах Західної Європи та в перехідних країнах Центральної і Східної Європи. Деякі з них визначені у статті Дейві та Петері 1998 р. під назвою «Фінанси місцевих урядів: варіанти реформи». *Проведений аналіз дозволяє зробити частковий висновок про необхідність ініціювання*

проблеми децентралізації управління ПТО на місцях та залучення під ці проекти інвестиційних коштів.

Як зазначалося вище у обговоренні цього питання, об'єднання підрозділів місцевих влад було однією з головних особливостей систем місцевих урядів у країнах Західної Європи. Існують докази того, що місцеві уряди невеликих населених пунктів із кількістю мешканців до 5000 осіб, визнаних економічно нежиттєздатними, не спроможні забезпечити здобутки, що приносить при наданні послуг економія за рахунок масштабу. В Україні, де середня кількість населення на один місцевий уряд складає менше 5000 осіб, існує нагальна потреба розробити певні механізми для об'єднання в більшій за розміром політичній одиниці понад 10 000 підрозділів місцевих органів влади. В цьому випадку буде досягнута оптимальна кількість ПТНЗ в регіонах.

Один із найпоширеніших методів вирішення проблеми економії за рахунок масштабу – створення проміжних рівнів влади між центральними та місцевими підрозділами. Вони часто мають провінційний або державний статус при федеральному устрої держави. Україні, яка має унітарний устрій, не вистачає цього проміжного рівня, який був би здатний ефективно надавати послуги на ширшій географічній основі. Це саме той випадок, що спрацьовує дуже ефективно в умовах великої країни, де існують регіональні відмінності. Створення проміжних рівнів влади – досить поширений захід. Польща, наприклад, запровадила проміжний рівень уряду, в той час як Угорщина відновила життєздатність загальнонаціонального уряду, аби останній надавав ті послуги, що у минулому були передані місцевим підрозділам. *Тому, з точки зору якості управління ПТО, в регіонах необхідно створювати перехідні структури, які би взяли на себе впровадження децентралізації управління ПТНЗ.* Зараз в Україні серйозно розглядаються можливості перегляду адміністративних кордонів, встановлення нової регіональної конфігурації та консолідації низових підрозділів. Здійснення таких заходів сприятиме вирішенню деяких проблем, пов'язаних з наданням освітніх професійних послуг, причому, більш економічним та ефективним шляхом. Багато видів громадських послуг, зокрема, у сферах освіти, охорони здоров'я та транспорту набагато ефективніше надаються шляхом перетину адміністративних кордонів для збільшення зони обслуговування. Одним із найефективніших методів надання багатьох із зазначених громадських послуг, особливо у сфері професійної початкової освіти, є формування угод між декількома підрозділами місцевих урядів. Європейська Хартія місцевого самоврядування визнає важливість забезпечення міжмуніципального співробітництва у Статті 10. Вона проголошує: «Місцеві влади мають право, виконуючи свої повноваження, співробітничати та, в межах закону, створювати консорціуми з іншими місцевими владами для виконання завдань, що становлять спільний інтерес». Положення Статті 142 Конституції України підтримують такий підхід. У них говориться: «Територіальні громади сіл, селищ і міст можуть об'єднувати на договірних засадах об'єкти комунальної

власності, а також кошти бюджетів для виконання спільних проектів чи для спільного фінансування (утримання) комунальних підприємств, організацій і установ, створювати для цього відповідні органи і служби». *Тому є доцільним об'єднання декілька «слабких» ПТНЗ в регіоні в один «сильний».* Для підвищення ефективності децентралізації управління ПТО в умовах сучасного ринку праці необхідно розглянути можливості економічної та ринкової децентралізації. Важливою стратегією, що застосовується в Західній Європі та швидкими темпами поширюється в країнах Центральної і Східної Європи, є використання альтернативних механізмів надання освітніх послуг. Це, зокрема, приватизація послуг та укладення контрактів із працедавцями на їх здійснення. Такий підхід сприяє досягненню цілей економічного розвитку: відкриває шляхи для конкуренції тендерів на надання державних послуг і дає можливість розвиватися бізнесу, виробництву та професійній освіті, що діють за правилами ринкової ефективності. Існує багато варіантів застосування такої альтернативи, починаючи з передачі приватному підприємству, що надає послуги, права на необмежену власність та менеджмент, і закінчуючи впровадженням механізмів партнерства між державним та приватним секторами у формі концесій або ліцензій на надання послуг при збереженні державної форми власності та контролю. Проведений аналіз літератури з проблем децентралізації показав, що існує багато інших альтернатив здійсненню функцій контролю та надання таких послуг центральним урядом. Адже децентралізація розповсюджена у всьому світі, нею широко користуються при вирішенні проблем надмірної централізації у сферах надання громадських послуг. Цей дійовий метод потребує додаткового вивчення та адаптації до умов сучасного ринку праці України, він також здатен активізувати політичну та громадянську участь населення, що є найважливішою умовою досягнення цілей людського розвитку.

Фінансово бюджетна децентралізація: забезпечення фінансових ресурсів для професійного освітнього розвитку. Фінансово-бюджетна децентралізація має супроводжувати децентралізацію у сферах політики, адміністрування та надання послуг з метою створення достатніх фінансових можливостей, необхідних для фінансування потреб професійного освітнього розвитку. Головна мета фінансово-бюджетної децентралізації – це наближення процесу державного управління до громадян. Вона вимагає зміцнення фінансових ресурсів місцевої влади. Ідея полягає в тому, що місцевій владі передаються деякі повноваження, наприклад, збір податків та відповідальність за здійснення видатків, самостійна місцева освітня політика. При цьому вони також одержують дозвіл на прийняття рішень щодо рівня та структури своїх видаткових бюджетів та планування розвитку освітніх структур. Люди на найнижчому рівні управління зможуть обирати ту владу, яку вони бажають, і, таким чином, брати активну участь в процесах державного управління. Кінцевим результатом цього має стати удосконалення освітніх послуг місцевих урядів та позитивні зміни у задоволенні потреб електорату. Фінансово-бюджетна децентралізація вимагає

певного рівня автономії місцевих урядів для прийняття незалежних рішень з фінансово-бюджетних питань. Стаття 9 Європейської Хартії місцевого самоврядування розглядає фінансові ресурси, які необхідно мати місцевим урядам. Вона проголошує: «Місцеві органи влади у межах національної економічної політики мають право на власні адекватні фінансові ресурси, якими вони можуть вільно розпоряджатися в межах своїх повноважень». Виклад цієї ідеї продовжено у параграфі 2 цієї ж статті: «Обсяг фінансових ресурсів місцевих властей відповідає функціям, передбаченим конституцією або законом» підприємств, організацій і установ, створювати для цього відповідні органи і служби». *Без фінансово-бюджетної децентралізації неможливо проводити децентралізацію управління системи ПТО* [15].

У Конституції України відсутні положення, що визначають забезпечення місцевих урядів фінансовими ресурсами. Закон України «Про місцеве самоврядування» у ст. 62 лише окреслює певні ознаки зобов'язань щодо забезпечення місцевих урядів фінансовими ресурсами: «Держава гарантує органам місцевого самоврядування доходну базу, достатню для забезпечення населення послугами на рівні мінімальних соціальних потреб. У випадках, коли доходи від закріплених за місцевими бюджетами загальнодержавних податків та зборів перевищують мінімальний розмір місцевого бюджету, держава вилучає із місцевого бюджету до державного бюджету частину надлишку». Діючий Указ «Про місцеві податки і збори», виданий у 1993 р., забезпечує можливість збору податків місцевими підрозділами. У ньому визначено 5 джерел податкових надходжень на місцевому рівні, а саме: комунальний податок, готельний збір, збір за видачу дозволу на розміщення об'єктів торгівлі та сфери послуг, ринковий збір та податок з реклами. Однак, ці джерела не здатні повністю забезпечити відповідність фінансових ресурсів потребам надання освітніх послуг. Значно більшу роль відіграють платежі за землю та податки, встановлені центральним урядом. В Україні фактично відсутня істотна самостійність місцевих податкових органів. Майже всі місцеві податкові надходження одержуються в результаті розподілу загальнонаціональних податків на підставі розрахунків.

Україна досягла значного прогресу на шляху до створення повністю розвинутої демократичної та децентралізованої системи. Можливо, обережний підхід до децентралізації дозволив уникнути багатьох помилок, допущених іншими країнами, але довготривалий процес впровадження відклав позитивні результати у сфері людського розвитку, які могли би відчувати нинішнє, наступне та навіть майбутнє покоління. Отже, зараз постає ключове питання: варто зберігати теперішній темп, чи необхідно розпочати більш радикальний та швидкий процес децентралізації, щоби дати можливість пізнати здобутки людського розвитку нинішньому поколінню. Адже саме воно несе тягар перехідного періоду, не одержуючи жодних плодів своєї самопожертви. Незважаючи на прийняття багатьох законів, що сприяють розвитку місцевого самоврядування, у законодавстві ще існує багато прогалин, які треба заповнити. Наприклад, законопроект «Про комунальну влас-

ність», потрібний для визначення прав власності місцевих органів влади на нерухомість, комунальне господарство та підприємства. Такий стан справ ставить місцеві адміністрації у складну ситуацію щодо власності, якою вони можуть (або не можуть) управляти і/або розпоряджатися. Дотепер не реалізовані положення Конституції щодо територіальних громад. Навіть сьогодні законодавчо не визначені ані юридична структура територіальних громад, ані їхні права на самодостатність, статус та сфери відповідальності. Немає чіткого формулювання розподілу повноважень між центральними та місцевими органами влади. Відсутня юридично закріплена географічна мапа із зазначенням фізичних кордонів місцевих адміністративних одиниць України. Потребує негайного впровадження система законів про надання пільг для діяльності ПТО в ринкових умовах. Звичайно, потрібна конкуренція, але в ПТНЗ і якість виробів, і матеріали, з яких виготовляють вироби, і робочі інструменти, станки тощо поки що не в змозі конкурувати з підприємствами. В той же час аналіз професійної освіти за кордоном (особливо США, Японія, Німеччина) показує, що держава стимулює підприємства для розміщення своєї найновішої техніки, технологій, матеріалів у закладах освіти, а вже пізніше – на своїх виробничих площах. *Таким чином, виграють і підприємці, коли необхідно налагодити серійне виробництво і є неминучі втрати, пов'язані із наладкою станків чи апаратури, і учні ПТНЗ, які беруть участь у налагодженні сучасних станків, одночасно вивчаючи їх роботу й будову.*

Ще одне важливе питання – адміністративна реформа та реструктуризація місцевих органів влади. Структура адміністративних одиниць на місцевому рівні досі відповідає старій радянській системі. З однієї сторони, вона настільки роздрібнена, що деякі невеликі одиниці не можуть бути самодостатніми. З іншої – вони знаходяться під тягарем контролю центру. Для скорочення кількості міст, яких налічується понад 10000, до більш керованої та економічно виправданої кількості необхідна консолідація суспільства.

Цілком обгрунтованою є думка економістів – значно скоротити кількість областей шляхом їх консолідації на географічних, економічних і культурних засадах [16]. За результатами дослідження, проведеного Інститутом законодавства Верховної Ради України, варто прийняти такі закони: «Про фінансування органів місцевого самоврядування», «Про комунальну власність», «Про місцеві податки та збори», «Про законотворчість місцевих органів влади», «Про державний контроль у сфері виконавчої влади», «Про фінансовий контроль в Україні», «Про державні соціальні норми» та «Про делегування повноважень». Висновки дослідження стверджують: Успішна децентралізація державної влади в Україні забезпечить створення політичної стабільності, стане стимулом економічного зростання та підвищення рівня життя людей. Децентралізація допоможе належним чином представляти місцеві інтереси, підвищить важливість соціальних процесів у державі та перемістить центр прийняття рішень стосовно важливих питань місцевого розвитку на регіональний рівень [Новий парламентський інститут, 2008].

Якісна освіта – головний фактор людського розвитку та фінансової захищеності суспільства. Сьогодні в Україні показники бідності людей істотно відрізняються, залежно від одержаної ними освіти. Скажімо, 44% осіб, що мають лише початковий або ще нижчий рівень освіти, живуть бідно, а 24% цієї групи взагалі живуть за межею бідності. Серед тих, хто має завершену базу, повну середню або ПТО, 36% також живуть бідно. Для випускників технікумів цей показник становить лише 15%. Показник «за межею бідності» для осіб з повною вищою освітою становить лише трохи більше 3%, тоді як люди, що мають лише середню освіту, складають близько 20% нужденних. Для тих, хто одержав лише базовий або ще нижчий рівень освіти, показники бідності зросли. З однієї сторони, серед осіб, що закінчили середню школу або мають рівноцінний рівень освіти, ці показники залишаються незмінними, а для випускників технікумів і вищих навчальних закладів вони падають. Безперечно, в умовах зростаючої конкуренції в українському суспільстві належна освіта стає дуже важливим фактором. Такий стан справ повинен бути використаний в напрямі формування престижності професійної освіти [17]. Не можна не зупинитися на ще одному феномені сучасної освіти – появі інтересу в молодих людей до початкової професії. Починаючи з 50-х років минулого століття, наявність вищої освіти у молодій людині асоціювалась з її життєвим успіхом. Навчання в системі ПТО не розглядалось більшістю молоді як ступінь для досягнення вищої освіти. Зміна гуманістичної парадигми нашого суспільства, компетентністний підхід у формуванні майбутньої професії на пріоритетне місце в системі життєвого успіху ставить *початкову професійну освіту*.

Результати дослідження [17] свідчать, що громадяни України цінують якість освіти вище, ніж усі інші місцеві послуги, за винятком послуг поштових відділень та мобільного зв'язку (Центр «Соціальний моніторинг», 2006). Більше того, здається, що якість освіти по усій Україні підтримувалася у відповідності до більш уніфікованих стандартів якості, ніж більшість інших послуг. В областях на всіх рівнях сфери освіти середній показник відхилень (приблизно 6 %) нижчий, ніж у сфері місцевих послуг (майже 13 %). Та хоча й складається враження, що якість у сфері освіти підтримується успішніше, ніж в інших сферах, ситуація залишається незадовільною. У цілому по Україні люди відчують, що протягом останнього десятиріччя якість освіти погіршувалася, а у таких областях, як Запорізька, Полтавська та Хмельницька, ситуація значно погіршилася.

При цьому в невеликих містах якість освіти погіршилася менше, ніж у сільській місцевості, та, що досить дивно, – ніж в обласних центрах. Мешканці невеликих міст, на відміну від жителів сіл та обласних центрів, дали також кращі оцінки ступеню змін у системі освіти. Для нас особливий інтерес становлять результати, одержані в невеликих містах, оскільки вони пов'язані з питаннями децентралізації і в перспективі можуть слугувати центрами інноваційного розвитку регіонів. Зрозуміло, ці міста, у порівнянні з селами, мають певні переваги, перш за все, завдяки тому, що вони

достатньо великі, аби забезпечити кращий рівень освіти. Важче пояснити перевагу показників невеликих міст у порівнянні з обласними центрами. Це може свідчити або про більш амбітні вимоги освіченошого населення великих міст, або про менший рівень контролю з боку центру, тісніші соціальні зв'язки та краще спілкування між батьками та вчителями шкіл. Такі результати доводять, що передача на місце повноважень управління системами професійної освіти разом із об'єднанням навчальних закладів декількох населених пунктів, згідно з принципом економії за рахунок масштабу, зможуть покращити якість професійної освіти в Україні.

В Україні проходить процес, протягом якого педагоги та уряд намагалися вирішити подвійну проблему: як зберегти найкращі елементи старої системи освіти та одночасно кардинально змінити навчальні програми, аби вони відповідали потребам демократичного ринкового суспільства. Результат виявився частково успішним. Він супроводжувався як обнадійливими досягненнями, так і виникненням різноманітних проблем на всіх рівнях. Система ПТО, що колись була одним із важливих компонентів планової радянської економіки, зараз відчуває зниження кількості вступників, у порівнянні з 1990 р. – зниження на 20%.

З моменту здобуття Україною незалежності, в освітній галузі найбільше постраждала ПТО. У цій системі поки що не вдалося запровадити навчальні програми та навчальну практику, що пристосовані до потреб ринкової економіки і більш мобільного ринку праці. Як і раніше, система все ще значною мірою розрахована на забезпечення держави висококваліфікованою робочою силою. Існуючий закон фактично визначає державу єдиним «споживачем» кваліфікованих кадрів. Тому лише представники державної влади, або керівники підприємств мають право брати участь у процесі прийняття рішень щодо навчання та зайнятості учнів у системі, яка абсолютно не відповідає сучасним реаліям. Сьогодні найкращу роботу молодим робітникам надають підприємства приватного сектора, а не старі державні підприємства, хоча й приватизовані. Проте, по суті, приватні роботодавці виключені з процесу розробки переліку спеціальностей та стандартів навчання своїх майбутніх робітників.

Національна доктрина розглядає сучасну систему управління освітою як елемент системи державного управління. Вона має намір розробити її, беручи до уваги регіональні відмінності та тенденції навчальних закладів до збільшення обсягів своєї автономії та конкурентоспроможності освітніх послуг. Пункт 23 розділу X Доктрини зазначає, що модернізація системи управління освітою, в першу чергу, передбачатиме децентралізацію адміністрації, перерозподіл функцій та повноважень між центральними та місцевими гілками виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами. Добре розроблений підхід до питань управління сектором освіти на основі децентралізації належного рівня зможе забезпечити механізм прискорення процесу реформ шляхом: (а) підвищення ефективності управління освітою; (б) чіткого розподілу адміністративних повно-

важень; (в) делегування повноважень на нижчі рівні з метою поширення процесу демократизації знизу вверху; (г) посилення місцевого контролю; (д) більш ретельного розгляду потреб місцевих громад та держави; та (е) покращання механізмів досягнення консенсусу щодо політики у сфері освіти.

Отже, можна зробити частковий висновок: *проблема децентралізації управління ПТО вимагає по-новому розглядати проблему участі громадян у реформуванні ПТО*. Децентралізація може зробити важливий внесок у мобілізацію та ефективне використання ресурсів. Освіта на місцевому рівні демонструє найкращі приклади такого внеску: батьківсько-вчительські організації; спортивні програми, де після уроків учнів ПТНЗ тренують батьки; ради училищ, до складу яких входять не тільки педагоги та батьки, а й державні службовці та представники бізнесових кіл, що мобілізують ресурси у ПТНЗ і визначають пріоритети їх використання. Крім того, на місцевому рівні повинно відбуватися *формування ринку освітніх послуг*. Для цього місцева влада повинна заохочувати до надання освітніх послуг на платних засадах приватний сектор, а також створювати програми, в рамках яких державні та приватні ПТНЗ зможуть конкурувати, аби одержати урядові гранти, спрямовані на поліпшення освітніх послуг. Цей напрям діяльності дуже важливий для розвитку сфери ПТО. Він – один із основних альтернативних методів надання послуг, якому повинна сприяти державна політика децентралізації.

Одним із найкращих способів забезпечення удосконалення сфери управління ПТО в Україні є передача більших повноважень на місцевий рівень. Місцеві органи влади, ймовірно за все, зможуть запровадити систему підвищення прозорості та звітності, а також нести відповідальність за результати своєї роботи набагато ефективніше, ніж посадові особи центрального рівня. Адже на місцевому рівні саме батьки учнів обирають місцевих чиновників на їхні посади і можуть навіть бути їхніми друзями або сусідами. Виборні начальні ради, громадські слухання з питань бюджетів і програм ПТНЗ, публікування фінансових звітів – це ті чинники, що допоможуть забезпечити прозорість та надання батькам інформації, необхідної для вжиття відповідних заходів. На національному рівні необхідно вжити додаткових заходів для успішної децентралізації на нижчих рівнях. Треба створити установи і механізми забезпечення прозорості та звітності на місцевому рівні, а національним органам влади, можливо, здійснювати моніторинг результатів і якості роботи ПТНЗ по усій країні, щоб звернути відповідну увагу на ті ділянки, де якість роботи не відповідає стандартам. Суспільство з високим рівнем освіти є національним надбанням, яке треба берегти. Особливо зважаючи на те, що мешканці сільських регіонів у пошуках роботи прагнуть переїхати до великих міст. І якщо такі люди не матимуть доброї професійної освіти, вони можуть швидко не тільки перетворитися на тягар для системи соціального забезпечення, але навіть стати частиною маргінальних, заколотницьких груп, здатних створювати проблеми для безпеки суспільства. Будь-який нагляд за місцевими системами освіти з боку націо-

нального уряду слід здійснювати разом з місцевими органами влади, згідно чітко викладених правил, норм та методик. Необхідно розробити стандартні тести для оцінки результатів навчання в ПТНЗ по всій Україні.

Результати проведених досліджень показують, що, можливо, найважливішим при визначенні належного рівня децентралізації управління є критерій, прийнятий Програмою розвитку ООН – чи отримують від неї користь громадяни, особливо найбільш вразливі та найслабші члени суспільства?

Виходячи з даних принципів та ґрунтуючись на аналізі попередніх матеріалів, програма дій для децентралізації та людського розвитку окреслює ключові напрями, де, в першу чергу, необхідно докласти зусиль для прискорення темпів реформ та покращання життя людей в Україні, як центральному, так і місцевим органам влади. Концепцію «рівень влади, найближчий до громадян» складно означити стисло, але вона є одним із найважливіших критеріїв оцінки місця надання громадських послуг серед інших заходів влади. Та хоча застосування цього принципу й доцільне для визначення рівня надання послуг, варто завжди враховувати ефект переміщення. Адже деякі дії одного місцевого уряду можуть мати негативний вплив на інші політичні юрисдикції. Так само, як багато послуг у сферах освіти, охорони здоров'я та охорони довкілля, що надаються на місцевому рівні, можуть позитивно впливати на інші юрисдикції, навіть коли останні не приймали відповідних рішень і не фінансували такі заходи.

Корисним може бути частковий висновок про співвідношення повноважень між центральними та місцевими органами влади, який в демократичних країнах постійно змінюється. Не існує жорстко визначених або швидких «рецептів», що регулювали б ці стосунки. Зазвичай, центральний уряд відіграє провідну роль при: (а) виникненні питань, пов'язаних з регіональними або національними інтересами, що не можуть належним чином вирішуватися в роздібненій територіальній системі місцевих урядів; (б) вирішенні таких проблем, де можна досягти дієвості та ефективності завдяки економії за рахунок масштабу, коли місцевій владі це не під силу через політичні обмеження; та (в) коли місцеві уряди не мають необхідних інституційних структур або технічних можливостей для вирішення певної проблеми. Це не означає, що центральний уряд відіграватиме виключну роль у вирішенні таких питань. Навіть за описаних вище умов місцеві уряди повинні мати певні повноваження і брати участь у процесі прийняття рішень та реалізації програм, спрямованих на вирішення означених проблем людського розвитку.

Створення правової та нормативної системи, що підтримує або контролює зазначені інтереси та взаємний вплив на національному та місцевих рівнях, є однією з найважливіших функцій центрального уряду. При цьому центральний уряд повинен відігравати провідну роль у створенні: (а) єдиного правового поля для місцевих урядів, що забезпечуватиме єдині права та обов'язки по всій країні; (б) єдиної прозорої та справедливої системи фінансової підтримки, що надається центром нижчим рівням влади; (в)

єдиної системи захисту економічних, соціальних та людських прав громадян; (г) єдиної системи комерційного законодавства, нормативних актів та програм з метою створення такого бізнес-клімату, який забезпечуватиме максимальну ефективність, економічне зростання та доходи сімей; (д) послідовного курсу стосунків з іншими країнами у сферах політики, торгівлі та безпеки; та (е) єдиного набору норм захисту довкілля, а також національної історичної та культурної спадщини. Центральний уряд повинен відігравати провідну роль у створенні загально-національної системи підтримки процесу децентралізації та діяльності місцевих урядів. Ключовими елементами такої системи є: (а) закони, що визначають адміністративну структуру місцевих урядів стосовно як їх географічного устрою, так і оперативних проблем; (б) належні фінансово-бюджетні можливості й доходна база місцевих урядів; та (в) закони, що визначають фінансово-бюджетні відносини між різними рівнями влади. *Доки національний уряд не створить відповідну систему*, місцевим урядам буде важко діяти в рамках закону і виконувати норми надання освітніх послуг через систему ПТО. Відсутність такого законодавства використовується виправдання затримки передання додаткових повноважень та обов'язків місцевим органам влади. Як відзначалося, навіть за умов обмеженої та недосконалої структури децентралізації, яка вже діє в Україні, було зроблено важливий внесок у справу людського розвитку. Тому ми можемо констатувати, що головною метою держави повинно бути не уповільнення децентралізації, а прискорення процесу створення правової бази для діяльності місцевих урядів. Як вже зазначалося вище, процес створення законодавчої бази для роботи місцевих органів влади в Україні триває. Досі бракує важливих положень, таких, наприклад, як визначення прав і обов'язків для кожного рівня місцевої влади. Чітке окреслення функцій місцевих урядів вимагає їх значного удосконалення для більш повної відповідності найкращим прикладам міжнародної практики та подальшого наближення до положень Європейської Хартії місцевого самоврядування.

Існуючі адміністративні кордони та кількість територіальних одиниць також становлять серйозну проблему, що потребує вирішення. Заплутані та практично невідомі основи для встановлення адміністративних кордонів продовжують призводити до існування нерівних правових повноважень та фінансових можливостей для окремих регіонів та місцевостей.

Досі немає адміністративної мапи з чітко визначеними кордонами адміністративно-територіальних одиниць. Відсутні чітко визначені юридичні концепції поняття «селище», або «адміністративно-територіальна одиниця». Не існує правил встановлення або зміни кордонів в Автономній республіці Крим, багатьох областях, районах та міських районах. Відсутня правова база визначення назв цих одиниць. І хоча існує нагальна потреба в об'єднанні невеликих селищ, не існує механізму їх об'єднання в одну територіальну одиницю.

Іншим правовим завданням, яке необхідно вирішити якнайшвидше, є об'єднання малих міст та селищ. Ніхто не знає, скільки таких одиниць існує

насправді, оскільки відсутня надійна правова база для їх визначення, хоча, ймовірно, кількість таких невеликих громад становить 10-12 тисяч. І багато з них настільки малі, що там не існує жодної надії на мобілізацію людських або фінансових ресурсів для надання послуг, необхідних для людського розвитку на місцевому рівні. Об'єднання таких населених пунктів, з імовірним зменшенням їх теперішньої кількості до однієї третини, допомогло б створити фінансово життєздатні громади, спроможні підтримувати відповідні програми людських і освітніх послуг.

Децентралізація у сфері ПТО не повинна бути самоціллю. Це скоріше схема управління, спрямована на вдосконалення якості освіти для задоволення освітніх потреб населення через: підвищення ефективності управління освітою; чіткий розподіл адміністративних повноважень, делегування повноважень на нижчі рівні для поширення процесу демократизації знизу вверх, посилення місцевого контролю; звернення уваги на потреби місцевих громад і держави та досягнення консенсусу щодо процесу прийняття рішень; прийняття та здійснення рішень шляхом, зрозумілим для громадськості.

Українському суспільству ще належить повністю визнати, що визначення потреб індивіда не є обов'язком держави; це – обов'язок самих індивідів. Задоволення потреб, які неможливо реалізувати в індивідуальному порядку, наприклад, у сфері освіти та базової охорони здоров'я, найкращим чином організується та оплачується на рівні громади, у межах компетенції органів місцевого самоврядування, які повинні мати повноваження на збирання місцевих податків для фінансування базових місцевих громадських послуг. Це – найкраща гарантія ефективної місцевої соціальної політики. Така схема, загалом з розширенням прав і можливостей громадян допомогла б оптимізувати розподіл ресурсів платників податків задля людського розвитку на рівні громади. Освітні послуги, які не можуть надаватися на рівні громади, треба організовувати на наступному рівні структур самоврядування – району й області. Уряд (або його спеціалізовані органи) повинен бути включений лише тоді, коли відповідні послуги вимагають підтримки з його боку. Супутня фіскальна децентралізація разом із реальним джерелом місцевих податкових надходжень є, таким чином, необхідною передумовою для децентралізації влади, яка могла б стати важливим інструментом сприяння людському розвитку в Україні.

Щодо тих структур самоврядування, які надають суспільні послуги населенню, то чим ближчі вони до людей і чим більше вони підзвітні, тим успішнішою буде їх діяльність. Отже, як правило, найбільш успішними в цьому відношенні є органи місцевого самоврядування. Проте самоврядування як форма місцевої демократії не дуже добре вкорінена в Україні. Це відображає сильні радянські очікування того, що держава повинна дбати про більшість потреб людей. Як результат, громадяни рідко демонстрували почуття згуртованості при вирішенні місцевих проблем, особливо там, де ресурси людського розвитку були обмежені. Однак, враховуючи, що покращення людського розвитку в Україні критично залежить від місцевого

врядування, зміцнення й консолідація цього рівня влади істотно необхідні.

Це, у свою чергу, вимагає вирішення питань, які наразі серйозно обмежують функціонування органів місцевого самоврядування. Вони стосуються політичних і адміністративних повноважень органів місцевого самоврядування, їхньої фінансової системи й економічних ресурсів. Якщо не вирішити всі ці проблеми, то прогрес у багатьох аспектах людського розвитку, зокрема управлінні ПТО, буде обмежений.

Чимало з обмежень, які впливають на функціонування місцевого врядування в Україні, розглядалися у звіті ООН з людського розвитку в Україні за 2003 р. «Сила децентралізації». Прогрес у виконанні цих рекомендацій ще незначний, хоча здатність органів місцевого самоврядування вирішувати деякі проблеми людського розвитку поліпшилася.

Останнім часом з'явилися нові обмеження для людського розвитку на регіональному й місцевому рівнях. Ці нові проблеми належить розв'язати, оскільки вони мають кардинальне значення для забезпечення децентралізації врядування на користь людей та людського розвитку в Україні. Вони включають:

- взаємозв'язок між належним політичним представництвом на регіональному та місцевому рівнях і публічною підзвітністю;
- фінансування ініціатив та обов'язків органів регіонального й місцевого самоврядування, пов'язаних із наданням товарів і послуг, які забезпечують належну якість людського розвитку;
- забезпечення ефективності й дієвості державних витрат.

Проведені дослідження допомогли виділити політичні та адміністративні фактори, які перешкоджають людському розвитку.

За ст. 5 Конституції України народ здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування. Місцеве самоврядування в Україні з'явилося у Середньовіччі, але у 1918-1919 рр. було повністю знищене й замінене централізованим управлінням (у Західній Україні – у 1939-40-х роках). Місцеве самоврядування знову з'явилося в Україні після здобуття незалежності, у 1991 р. Спочатку цей процес був доволі хаотичним: місцеве самоврядування було присутнє на різних рівнях (громади, райони, області), а губернатор області обирався. Після прийняття Конституції України (1996), Законів України «Про місцеве самоврядування в Україні» (1997) та «Про місцеві державні адміністрації» (1999) створена нинішня система місцевих державних адміністрацій та місцевого самоврядування. Багато повноважень, які забезпечують людський розвиток, були делеговані центральному уряду на рівень місцевого самоврядування. Зокрема, місцеві органи влади почали відповідати за надання послуг із освіти, охорони здоров'я та комунальних послуг. Проте українська система місцевого самоврядування і досі значно залежна фінансово й адміністративно від центру, для неї характерні плутанина у компетенції, конфлікти з місцевими державними адміністраціями. Даються в знаки також територіальні обмеження юрисдикції органів місцевого самоврядування.

В Україні – 456 великих міст, 886 малих міст і 28585 сільських населених пунктів. Проте лише 783 малих міста й 10281 сільський населений пункт мають органи місцевого самоврядування: ради та їхні виконавчі органи. Ці ради представляють місцеве самоврядування територіальних громад, до складу яких входять один чи кілька населених пунктів. На практиці, однак, реальне самоврядування існує лише у 176 так званих містах обласного значення. Кожне з них має окремий рядок видатків у Державному бюджеті України для визначення його фінансових потреб на відповідний фінансовий рік. Усі інші громади залежать від виділення коштів із бюджету відповідного району, яких в Україні 490.

На районному рівні самоврядування представлено районними радами. Проте, згідно з Конституцією України, районні ради не мають виконавчих структур. Крім того, районний бюджет входить до Державного бюджету України. Тому фактична влада на районному рівні належить не районним радам, а районним державним адміністраціями, які є місцевими органами державного управління. На обласному рівні спостерігається аналогічна ситуація, тобто обласні ради представляють самоврядування, тоді як обласні державні адміністрації представляють державу. Водночас саме районні й обласні ради затверджують відповідні районні та обласні бюджети, які, з-поміж іншого, включають кошти на фінансування надання послуг, що забезпечують людський розвиток [17-18].

Ситуація ускладнюється тим, що багато послуг, пов'язаних із людським розвитком (наприклад, певні види послуг із освіти, охорони здоров'я, соціального забезпечення й культури), закріплено за районним або обласним рівнем. А саме на цих рівнях вплив людей на тих, хто приймає рішення, є мінімальним. Крім того, більшість цих суспільних послуг фінансується за рахунок трансфертів із Державного бюджету України, що перешкоджає відповідним органам місцевого та регіонального самоврядування істотно впливати на місцеву політику людського розвитку. Більше того, як буде показано далі, через недостатні надходження місцевих податків і зборів здатність місцевого самоврядування виконувати функції, пов'язані з людським розвитком, що є її прямим обов'язком і не фінансується за рахунок трансфертів із Державного бюджету, істотно підривається. Пропорційна система виборів місцевих, районних і обласних рад, запроваджена з часу парламентських виборів 2006 р., також значно погіршила можливість громадян обирати підзвітні органи місцевого самоврядування. Наприклад, у багатьох районах і областях у виборчих списках партій переважали бізнесмени, багато з яких піклувалася, як звичайно, про власні інтереси. Пропорційна система також призвела до ситуації, де, приміром, у багатьох областях і територіальні громади, і райони були дуже слабо представлені в обласних радах, що спричинило ризик того, що інтереси та потреби цих громад і районів фактично не будуть представлені. Це також пояснює різницю у виділенні коштів обласних бюджетів на фінансування людського розвитку в

окремих районах, що лише загострює диспропорції у фінансуванні на лише на міжрегіональному, а й на міжрайонному рівні.

Публічна підзвітність органів місцевого самоврядування обмежується відсутністю механізмів і засобів для забезпечення підзвітності органів влади, окрім чергових виборів. Наприклад, громадські слухання, загальні збори громадян або місцеві ініціативи використовуються дуже зрідка й лише у деяких громадах. Більше того, Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» не вимагає обов'язкового розроблення статутів міст або статутів інших видів громад. А вони є своєрідними місцевими конституціями, які визначають як адміністративну структуру, так і механізми участі громадськості у прийнятті рішень й здійсненні контролю. Лише кілька десятків міст в Україні розробили й ухвалили такі статути. Як результат, громадяни України мало знають про місцеве самоврядування й мало цікавляться ним, віддаючи перевагу пасивному очікуванню вирішення їхніх проблем місцевими органами влади за державної підтримки або самостійному розв'язанню цих проблем без урахування інтересів всієї громади. Таке ставлення значно впливає на якість людського розвитку в регіонах України. Водночас серйозно обмежується здатність держави підтримувати людський розвиток на місцевому рівні високоякісними послугами. Тому має бути зустрічний рух при реалізації проблеми децентралізації управління ПТО: науковців, суспільства (місцевої громади) і центральної влади.

Література

1. Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 р. Людський розвиток і європейський вибір України. Програма розвитку ООН в Україні. – 117 с.
2. Український центр соціальних реформ. Цілі розвитку тисячоліття. Україна, 2002-2015 рр. / Укл.: Е. Лібанова, Л. Черенко, Є. Макарова, О. Позняк, А. Герасименко, Б. Шишкін. – 2003. – 202 с.
3. http://ec.europa.eu/world/enp/policy_en.htm
4. Кун Т. Структура научных революций: пер. с англ. / Кун Т. – М: ООО «Издательство АСТ», 2001. – 608 с.
5. Семиноженко В. Гуманітарні вектори національного розвитку. – персональний сайт [електронний ресурс]. Спосіб доступу: URL. – <http://www.Semynogenko.net>.
6. Інститут політичних технологій. Процес децентралізації у сфері освіти в Україні. Аналіз та рекомендації / Укл.: П. Хобзей, Л. Гриневич, В. Войтов, Р. Шиян, О. Процак. – 2002. – с. 64.
7. Верховна Рада України, 2005. Постанова від 17.11.2005 р. №3117-IV «Про деякі питання вдосконалення системи надання державних соціальних послуг населенню на місцевому рівні» [електронний ресурс]. Спосіб доступу: www.rada.gov.ua.
8. Ділінджер В. Децентралізація та пов'язані з нею питання надання послуг / Ділінджер В. – Вашингтон: Світовий банк. – 1994. – 234 с.
9. Хакен Г. Синергетика: иерархия неустойчивости в самоорганизующихся системах и устройствах / Хакен Г. – М.: Мир, 1985. – 121 с.
10. Пригожин И. От существующего к возникающему. Время и сложность в физических науках / Пригожин И. – М.: Наука, 1985. – 328 с.

11. Пригожин И. Время, хаос, квант. К решению парадокса времени / Пригожин И., Стенгерс И. – М.: Прогресс, 1994. – 268 с.

12. Український центр соціальних реформ. Цілі розвитку тисячоліття. Україна, 2002 – 2015 рр. / Укл.: Е. Лібанова, Л. Черенко, Є. Макарова, О. Позняк, А. Герасименко, Б. Шишкін. – 2003 р.

13. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан. – Рада з вивчення продуктивних сил України НАНУ.UNDP ПРООН. – К.: Видавництво «СПД «Савчина», 2002. – с.7 – [електронний ресурс]. – Спосіб доступу : URL. – <http://www.Un.kiev.ua/ua/undp/about.php>; Моніторинг соціально-економічного розвитку регіонів України за 2001 рік. НАНУ.UNDP ПРООН. – К.: Видавництво «СПД «Савчина», 2002. – К., 2002 р. [електронний ресурс]. – Спосіб доступу : URL. – <http://www.Un.kiev.ua/ua/undp/about.php>. Національні звіти з людського розвитку. – 2008 р. електронний ресурс]. – Спосіб доступу : [http://www.undp.org/hdro]; Національний звіт з людського розвитку — 2010: Сила суспільної взаємодії. – К., 2010 р. [електронний ресурс]. – Спосіб доступу : URL. – <http://www.Un.kiev.ua/ua/undp/about.php>; Огляд децентралізації в усьому світі: крок на шляху до покращення управління та людського розвитку. – 2008 р. [електронний ресурс]. – Спосіб доступу : URL. – <http://www.Un.kiev.ua/ua/undp/about.php>; Перебудовуючи ефективний уряд: ініціативи місцевого рівня в перехідних країнах. Дослідження із питань обґрунтування політики. – Братислава, РБСС. – 2002 р. [електронний ресурс]. – Спосіб доступу : URL. – <http://www.Un.kiev.ua/ua/undp/about.php>; Регіональний звіт з людського розвитку. Унікаючи пастки залежності. – Братислава, РБСС. — 2008 р. [електронний ресурс]. – Спосіб доступу : URL. – <http://www.Un.kiev.ua/ua/undp/about.php>; Роль участі та партнерства в децентралізованому управлінні: стислий синтез уроків політики та рекомендацій досліджень з надання послуг бідним у дев'яти країнах. – 2002 р. [електронний ресурс]. – Спосіб доступу : URL. – <http://www.Un.kiev.ua/ua/undp/about.php>.

14. Україна: Звіт з людського розвитку за 2003 р. Сила децентралізації. Програма розвитку Організації об'єднаних націй. – Київ, Україна, 2003. – [електронний ресурс]. – Спосіб доступу: URL. – <http://www.un.kiev.ua/ua/undp/about.php>.

15. Баль Р. Фінансово-бюджетна децентралізація. / Баль Р. – Вашингтон: Світовий банк, 2000. – 215 с.

16. EFTA (European Free Trade Association) 2007. This is EFTA. [http://secretariat.efta.int/Web/Publications/this_is_EFTA/note/this_is_efta_2007.pdf].

17. Моніторинг бюджету: аналіз виконання бюджету за 2006 – 2010 р, проект «Реформа муніципальних бюджетів», RTI International, Київ, 2010 р. [електронний ресурс]. – Спосіб доступу: URL. – <http://www.Un.kiev.ua/ua/undp/about.php>.

18. Головаха Є. У українців є перспектива для демократичних перетворень [електронний ресурс]. – Спосіб доступу: URL. – [http://dialogs.org.ua/dialog.php?id=8&op_id=241#241]

РОЗДІЛ 3

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ

3.1. Системний підхід до управління ПТО в умовах децентралізації

Методологічним стрижнем децентралізації управління професійно-технічною освітою з урахуванням складного міждисциплінарного характеру проблеми є діалектичний підхід, в зв'язку з його положеннями про зміни, що постійно відбуваються, про необхідність заміни всього застарілого новим, а також про те, що значна частина об'єктів управління є динамічними, внутрішньопов'язаними, взаємодіючими із зовнішнім середовищем. Цей підхід передбачає необхідність використання відповідних принципів: неперервного руху і розвитку всіх явищ; науковості, що вимагає використання всього нового і прогресивного й забезпечує передбачення явищ, можливість використовувати результати досліджень; взаємодії, що передбачає використання різноманітних зв'язків, багатоваріантності, і цілісності відображення і дослідження явищ; об'єктивності й достовірності; суперечливості; відносності; гнучкості та динамічності; оперативності та конкретності; оптимального розподілу повноважень між суб'єктами управління.

Основою методології управління професійно-технічною освітою є системний підхід. «...системна методологія своєю універсальністю, своєю науковою коректністю і своєю доступністю в найбільшій мірі відповідає вимогам науки і практики» [18, С. 3]. Відмінна особливість даного підходу полягає в тому, що при дослідженні конкретних процесів і явищ він вбирає в себе всі методологічні рівні, сполучає в собі понятійно-категоріальний апарат філософії і спеціальних наукових дисциплін. Тільки таким чином методологічно забезпечується цілісність пізнання об'єктів [7]. Процес системного пізнання і перетворення світу має свої закономірності – як загальні для всього циклу взаємодії зі світом, так і окремі, притаманні кожному етапові. Виділення загальних закономірностей розвитку системи як такої означає оволодіння методологією пізнання і перетворення будь-яких систем, що має особливу значущість сьогодні, коли у суспільному житті відбуваються складні й часто непередбачувані системотворчі процеси. Щоб успішно впливати на них, керувати ними, передбачати наслідки системоутворення, необхідне усвідомлення системності світу і пізнання найбільш загальних законів розвитку систем. Тому ряд науковців вважають *системний підхід* універсальною методологією управління, оскільки він орієнтує дослідження на розкриття цілісності об'єкта і механізмів, на виявлення різноманітних типів зв'язків складного об'єкта і зведення цього в єдину теоретичну картину.

Системний підхід – це напрям методології спеціального наукового пізнання і соціальної практики, в основі якого лежить дослідження об'єктів як систем [34, С. 587].

Під терміном «системний» ми розуміємо те, що підхід використовує певну систему принципів і методів, які мають загальнозначиму основу і разом з тим – специфічні особливості, зумовлені специфікою конкретної галузі.

До найважливіших принципів системного підходу належать:

- принцип кінцевої мети: абсолютний пріоритет кінцевої (глобальної) мети;
- єдності: інтегральний підхід до розгляду системи як цілого і як сукупності частин (елементів);
- зв'язаності: розгляд будь-якої частини спільно з її зв'язками, оточенням;
- модульної побудови: виділення модулів у системі і розгляд останньої як сукупності модулів;
- ієрархії: введення ієрархії частин (елементів) та (або) їх ранжування;
- розвитку: можлива змінюваність системи, здатність до розвитку, розширення, заміни частин, накопичення інформації;
- децентралізації: поєднання в рішеннях та управлінні централізації і децентралізації;
- невизначеності: урахування можливості невизначеностей і випадковостей у системі (Губанов В. А.).

Перш ніж розглянути практичне використання системного підходу до управління професійно-технічною освітою, слід проаналізувати відповідні категорії і поняття.

Центральне місце в системних дослідженнях належить категорії *система*.

У „Великому тлумачному словнику сучасної української мови» *систему* визначено як „сукупність яких-небудь елементів, одиниць, частин, об'єднаних за спільною ознакою, призначенням» [10, с. 1126].

Згідно з „Філософським енциклопедичним словником», *система* (від грецьк. – ціле, складене з частин; поєднане) є „сукупність елементів, що перебувають у відносинах та у зв'язках один з одним, яка утворює відповідну цілісність, єдність» [33, с. 610].

Відповідно до визначення, даного у новітньому філософському словнику, *система* – це категорія, що означає об'єкт, організований як цілісність, де енергія зв'язків між елементами системи перевищує енергію їхніх зв'язків з елементами інших систем і задає онтологічне ядро системного підходу [21, с. 619].

Категорія «система» конкретизується її основними властивостями:

- цілеспрямованість – визначає поведінку системи;
- складність – залежить від безлічі вхідних в систему компонентів, їх структурної взаємодії, а також від складності внутрішніх і зовнішніх зв'язків і їх динамічності;
- подільність – система складається з низки підсистем або елементів, виділених за певною ознакою, що відповідає конкретним цілям і завданням;
- цілісність – функціонування безлічі елементів системи підпорядковане єдиній меті;

емерджентність (з англ. emergence – виникнення, поява нового), система проявляє так звані інтеграційні, емерджентні властивості, тобто властивості, властиві системі в цілому, але відсутні в окремо узятих її елементах;

різноманіття, неоднорідність елементів і відмінність їх природи – це пов'язано з їх функціональною специфічністю і автономністю;

структурованість – визначається наявністю встановлених зв'язків і відносин між елементами усередині системи, розподілом елементів системи за рівнях ієрархії;

ієрархія – розташування частин або елементів цілого в певному порядку від вищого до нижчого.

Система вважається складною, якщо їй притаманні такі властивості як: неоднорідність і велика кількість елементів, емерджентність, ієрархія, агрегування (об'єднання, підсумування будь-яких однорідних величин з метою отримання більш узагальнених, сукупних величин), багатофункціональність, що проявляється в гнучкості, адаптації, живучості, надійності системи, безпека системи, стійкість, уразливість [30, С. 56].

Важливим методологічним аспектом системного підходу до управління ПТО є опис цієї системи.

Принципи опису систем мають три особливості:

- по-перше, як і будь-які принципи теорії, вони мають об'єктивний і суб'єктивний характер. Вони об'єктивні за своїм джерелом і походженням. Ці принципи існують незалежно від волі людини. В той же час принципи суб'єктивні в своєму застосуванні. Людина використовує їх у власній інтерпретації, виходячи зі своїх цілей, ця двоєдність накладає серйозний відбиток на пізнання і опис системних об'єктів;

- по-друге, при описі систем мова йде не про принципи взагалі, а лише про ті з них, які можуть бути застосовані для пізнання цілісних об'єктів, здатні забезпечити інтегративність знання;

- по-третє, ці принципи відносяться до особливої сфери людської діяльності, а саме до пізнавального процесу. Вони служать своєрідним керівництвом до того, як повинен бути побудований процес опису складноорганізованих об'єктів [7, с. 100-101].

Найбільш універсальними принципами опису систем є *методологічні*, оскільки застосовуються до опису будь-якого складноорганізованого цілісного об'єкта (а система управління ПТО є саме таким об'єктом) й дозволяють розкривати його змістовну сторону. Ці принципи відображають найзагальніші, але в той же час найбільш істотні властивості, параметри і риси системи.

Головними методологічними принципами виділяють такі [7]:

- принцип міждисциплінарного підходу до опису систем, сутність якого полягає в тому, що опис будь-якої системи здійснюється на основі знань різних наукових галузей, зумовлений характером і змістом об'єкта дослідження, приналежністю до певного типу систем; наприклад, опис управління професійно-технічної освіти вимагає залучення знань з теорії менеджмен-

ту, психології управління, економіки, маркетингу, професійної педагогіки тощо. Чим вище порядок системи, описується, тим більше наукових галузей задіяні в цьому процесі;

- принцип структурно-функціональної і динамічної єдності зобов'язує до опису законів структури, функціонування і розвитку в їх єдності. Ці закони пояснюють процес утворення системи, розкривають характер і зміст її поведінки, джерела зміни її стану. Послідовність опису цілісного об'єкта за цими параметрами, як правило, виражена в ланцюжку: структура – функції – динаміка;

- принцип багаторівневості вивчення систем, мета якого вивчення системи і як певної цілісності, і як утворення, включеного в складнішу систему; його використання дозволяє досліджувати загальні, особливі і одиничні риси об'єкту;

- принцип каузальності зобов'язує до вивчення причин і умов функціонування складноорганізованого об'єкту, причинно-наслідкових зв'язків і відносин і самих наслідків, викликаних дією причин, що дозволяє з'ясувати реальний стан системи і джерела (причини) цього стану на даний момент часу, передбачити можливі зміни, тобто робити прогностичні оцінки розвитку об'єкту;

- принцип узгодженості, результатом якого стає утворення системи із зворотним зв'язком і такої, що самоорганізується;

- принцип послідовного вирішення невизначеностей використовується для побудови моделей соціально-економічних систем. Поява невизначеностей викликана недоліком знань та інформації про систему, що значно утрудняє прогнозування змін стану об'єкту, а також прийняття правильних управлінських рішень;

- принцип інформаційної єдності встановлює співвідношення між мовами різних рівнів, що використовуються для опису досліджуваної системи, і між моделями цієї системи.

Таким чином, принципи опису систем є найбільш загальними, концептуальними вимогами, якими необхідно керуватися при дослідженні цілісних складноорганізованих об'єктів, якими є система управління ПТО.

Ґрунтуючись на концептуальних підходах до класифікації систем [18], управління професійно-технічною освітою як система характеризується за такими класифікаційними ознаками:

- наявність чи відсутність субстрату – *матеріальна*;
- походження – *штучна*, оскільки створена людиною;
- тип матеріального субстрату – *змішана*;
- ступінь відкритості – *відкрита*;
- кінетичні особливості – *динамічна*, оскільки її елементи від зовнішнього і внутрішнього впливу здатні трансформуватися; такі системи здатні до саморуху, саморегуляції і саморозвитку;
- ступінь однорідності елементів – *нелінійна* (інтегральна), оскільки складається з різноманітних елементів;

- ступінь складності – *складна*, що визначається кількістю і складністю елементів і підсистем, внутрішніх взаємозв'язків між елементами, зовнішніх зв'язків, кількістю і складністю функцій, які виконує управління ПТО як система;

- кількість функцій – *багатофункціональна*;

- достовірність кінцевого результату – *ймовірнісна*, оскільки кінцевий результат функціонування системи передбачити свідомо неможливо; такі системи називають також *поведінковими*, бо їх поведінка, а отже, і результат функціонування змінюватиметься залежно від змін умов зовнішнього середовища;

- тип структури – *центристська*, оскільки організуючі основи знаходяться в центрі;

- характер зчеплення із зовнішнім середовищем – *рухома* (мобільна);

- поведінкові характеристики – *поведінкова*, оскільки здатна активно реагувати на дію зовнішнього середовища; *цілеспрямована* – здатна генерувати цілі і досягати їх.

Методологічна специфіка системного підходу визначається тим, що він орієнтує на розкриття цілісності системи і механізмів, які її забезпечують, на виявлення різноманітних типів зв'язків складної системи і зведення в єдину теоретичну картину. Отже, на основі системного підходу будується процес управління ПТО в умовах децентралізації і забезпечується досягнення мети ПТО – підготовка кваліфікованих робітників для виробничої та обслуговуючої сфер економіки держави.

3.2. Принципи управління професійно-технічною освітою в умовах децентралізації

Кожне визначення поняття «управління» в філософії, психології, економіці відображає його наукове осмислення та сутність, певним чином дає його специфіку. Проте дати чітке його визначення непросто «...управління – це умовне поняття, яке потребує уточнень у більшості випадків його використання» [20]. Цю думку також підтримує А. Атаєв, який пропонує розуміти це поняття в таких аспектах, як: функцію; процес; абстрактне поняття; конкретна організація, залежно від застосування у конкретній сфері [6].

Так, у філософському трактуванні поняття «управління» – це функція організованих систем (біологічних, технічних, соціальних), яка забезпечує збереження їх структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію її програми та мети [32].

Поняття «управління» у психологічному смислі – це:

- спрямований вплив на якийсь об'єкт з метою активізування його динаміки, змінювання стану чи надання нової якості [20];

- спрямований вплив на систему чи окремі процеси, які в ній відбуваються, з метою зміни її стану чи надання нових властивостей і якостей [31];

- свідомий і цілеспрямований процес впливу на свідомість і поведінку індивіда, членів групи та організації для підвищення організованості й забезпечення ефективності їхньої спільної діяльності [24].

Управління ПТО базується на принципах управління. В центрі сучасних поглядів на управління і в основі нових принципів управління ПТО знаходиться проблема гнучкості й адаптивності (пристосування) до постійних змін зовнішнього середовища, які часто диктують стратегію і тактику діяльності навчального закладу.

Принципи управління синтезують в собі об'єктивність економічних, законів і закономірностей управління і характерні риси реальної управлінської практики. Це правила, основні положення і норми поведінки, на які орієнтуються керівні органи і працівники через соціально-економічні умови, що склалися в суспільстві. Іншими словами – це правила реалізації закономірностей управління, якими керуються керівники ПТО в практичній управлінській діяльності. У принципах управління знаходять свій вираз основні вимоги, що пред'являються до побудови органів управління і методів здійснення функцій управління.

Принципи управління не є застиглими догмами. З часом принципи розвиваються, удосконалюються, конкретизуються. Їх еволюція зумовлена кардинальними змінами в концепції управління, якої дотримувалися в тому чи іншому суспільстві в певний момент часу.

Сучасні принципи управління були сформульовані відповідно до змін, що відбулися в світовій системі поглядів на управління, яка склалася під дією об'єктивних змін в світовому суспільному розвитку, еволюції різноманітних поглядів на управління, під впливом різних шкіл, течій і напрямів. Науковці в галузі менеджменту виділяють такі основні етапи розвитку теорії управління:

– *школа наукового управління* (1885-1920) – її представники Ф. Тейлор, Ф. Гілберт, Л. Гілберт, Г. Гант, Г. Емерсон наочно і впевнено, на підставі висновку про необхідність відокремлення управлінських функцій від фактичного виконання роботи, довели, що управління – це особлива спеціальність, а наука про нього – це самостійна дисципліна;

– *адміністративна* («класична») *школа в управлінні* (1920-1950) – її основоположник А. Файоль та його послідовники Л. Урвик, Д. Мук, Е. Реймс, О. Шелдон, Л. Аллен. Основними досягненнями цього етапу є: 1) розвиток принципів управління; 2) опис функцій управління; 3) систематизований підхід до управління всією організацією;

– *школа «людських відносин»* (1930-1950) – її представники американський соціолог Ельтон Мейо (доктрина «людських відносин») та американський педагог, консультант і соціолог Мері Паркер Фоллет, яка з 1924 р. займалася теорією наукового менеджменту, довели, що поряд з економічними та організаційними стимулами психологічні чинники (особистісні стосунки, мотивація, потреби, ставлення до працівників, врахування їх цілей і намірів) також сприяють ефективності управління;

– *школа поведінкових наук* (з 1950 р. – до нині) – її представники Р. Лайкерт, Д. МакГреггор, К. Арджирис, А. Маслоу, Ф. Херцберг, Р. Блей, Д. Моуртон, Ф. Фидлер обґрунтували, що не тільки міжособистісні стосунки, але

й мотивація, характер влади і авторитету, особливості лідерства, підтримування комунікацій, суб'єктивне сприйняття людиною своєї праці й місця в організації є потужними чинниками ефективного управління;

– *школа «кількісних методів в управлінні»* (з 1950 р. – до нині) – основні досягнення:

1) поглиблене розуміння складних управлінських проблем завдяки роботі і застосуванню моделей;

2) розвиток кількісних методів на допомогу керівникам, які приймають рішення в складних ситуаціях [13].

В даний час в управлінській літературі немає чіткої систематизації принципів управління. Існує декілька підходів до класифікації принципів управління.

Деякі автори йдуть шляхом виділення найбільш важливих принципів з переліку усіх відомих принципів й пропонують до найбільш важливих (основних) принципів сучасного менеджменту відносити: поєднання наукових підходів з елементами мистецтва – творчості; цілеспрямованості; послідовності й безперервності управління; ефективного зворотного зв'язку [11]. В. І. Кноррінг у свою чергу серед найважливіших (основних) принципів управління визначає такі: правової захищеності управлінського рішення; оптимізації управління; делегування повноважень; принцип відповідності; автоматичного заміщення відсутнього; першого керівника; одноразового введення інформації; нових завдань; підвищення кваліфікації; «монтера Мечникова» (забезпечення управлінського рішення документальним або матеріальним чином); мети [14].

Інші йдуть шляхом угруповання принципів, а саме пропонують ділення принципів управління на *загальні, організаційно-технологічні і приватні* [29]. Всі ці принципи повинні бути взаємопов'язані між собою, і лише цілісне їх застосування забезпечить успіх в управлінні.

Загальні принципи управління діють у всіх динамічних системах, властиві всім видам управлінської діяльності, тісно взаємопов'язані і дають максимальні результати лише в своїй сукупності.

До загальних принципів управління віднесено такі:

соціальної орієнтації управління – акцентує увагу на тому, що основою конкурентоспроможності й ефективності організації є людський капітал; витрати на працівника розглядаються як активи, які треба грамотно використовувати; в управлінській діяльності керівника переважають соціально-економічні і психологічні методи управління над традиційними адміністративними;

наукової обґрунтованості – всі управлінські дії здійснюються на основі наукових методів і підходів;

системності – забезпечує й удосконалює структурну і функціональну єдність системи;

ефективності (оптимальності) – досягнення поставленої мети в можливо короткий термін і при менших витратах матеріальних засобів і людської енергії;

демократизму – дає можливість втягнути в активне життя різномірні структури, що охоплюють значну частину працівників організації, зібрати їх інтереси, знайти можливі загальні підходи до вирішення проблем;

змагальності (конкуренція) – виявлення найбільш результативних, ефективних шляхів соціально-економічного розвитку;

стимулювання – поєднання матеріальних і моральних стимулів підвищення трудової активності;

саморегулювання – протистояння дії ззовні і перебудова, гнучкість в цілях самозбереження, саморозвитку системи.

Сфера дії приватних принципів досить обмежена, локальна (наприклад, принципи соціального партнерства, державної служби, принципи управління кадрами, принципи моралі тощо).

До організаційно-технологічних принципів відносять:

- розподіл праці – означає, що управлінська діяльність розчленовується на прості операції; кожна управлінська ланка має чітко і формально (стандартно) відпрацьовані обов'язки; чіткі правила й інструкції визначають відповідальність кожного суб'єкта управління;

- ієрархічність і зворотній зв'язок – полягає в створенні багатоступінчастої структури управління, при якій первинні ланки (нижній рівень) управляються працівниками, що знаходяться під контролем керівництва наступного рівня. По каналах зворотного зв'язку інформація про роботу керованої системи безперервно поступає в систему, що управляє, яка має можливість корегувати хід управлінського процесу;

- *оптимальне поєднання централізації і децентралізації*. Існує нерозривний взаємозв'язок між децентралізацією і централізацією, який виражається в діалектичному поєднанні адміністративного і самоуправлінського в управлінні. Необґрунтований крен у бік централізації обмежує ініціативу, самодіяльність працівників. Інша крайність, пов'язана з перекосом у бік демократизації здатна породити анархічні й інші негативні тенденції. Через ці причини встановлення правильного співвідношення між децентралізацією і централізацією є однією з основних проблем вдосконалення управління.

Підтвердження цього є думка педагогів-науковців [28, с. 490] про те, що історія педагогіки зайвий раз довела, що надмірна централізація неминуче веде до посилення адміністрування в управлінні. Централізація в управлінні скоує ініціативу керівників нижніх рівнів, викладачів і учнів, вони стають просто виконавцями рішень, що приймаються без їх участі й бажання.

В умовах односторонньої централізації відбувається дублювання управлінських функцій, втрата часу, перевантаження як керівників, так і виконавців.

В рівній мірі й інтегрована децентралізація управління може привести до зниження ефективності діяльності педагогічної системи. Заперечення централізації на догоду децентралізації може призвести до зниження ролі керівника і адміністрації в цілому, втраті аналітичних і контролюючих функцій управління. Досвід показує, що гра в демократію і мода на децентралі-

зацію приводять до серйозних збоїв в діяльності колективу, до виникнення конфліктів і непорозумінь в педагогічному колективі, невинуватому протистоянню адміністративних і громадських органів управління.

Саме поєднання централізації і децентралізації управління забезпечує діяльність керівників адміністративних і громадських органів в інтересах педагогічного колективу, створює умови для обговорення і прийнятий управлінських рішень на професійному рівні, виключає дублювання і підвищує координацію дій всіх структурних підрозділів системи.

До принципів управління професійними освітніми системами науковці [23] також відносять принцип *раціональної централізації*, стверджуючи, що в будь-якій складній багаторівневій системі існує раціональний рівень централізації управління. Це твердження, зокрема, приводить до того, що:

- необхідна ієрархічна організація і розділення повноважень, причому повноваження суб'єктів управління, що приймають рішення, обмежені наявністю підлеглих йому елементів і їх функціями;
- повинна виконуватися умова найменшої взаємодії, тобто взаємодія учасників системи повинна бути мінімально можливою, такою, що забезпечує досягнення поставлених цілей і необхідний рівень стійкості функціонування системи;
- повинна відбуватися локалізація зовнішніх дій, тобто зміна умов і/або цілей функціонування частини елементів системи повинна мінімально зачіпати інші елементи системи.

На думку науковців (С. Я. Батишев, А. М. Новиков), децентралізація або централізація деякої системи відповідає «переходу» до нової системи. Порівнюючи максимально можливі (в рамках заданих обмежень) ефективності управління цими системами, можна говорити про доцільність централізації або децентралізації – якщо ефективність не зменшилася, то «перехід» доцільний. Уміючи порівнювати результати всіх допустимих «переходів», можна вибирати якнайкращу структуру і механізми управління. Для конкретизації принципу раціональної централізації вони визначають чинники, що впливають на ефективність управління в багаторівневих ієрархічних системах, а саме:

чинник *агрегації інформації* полягає в агрегації (тобто «згортанні», «стисненні», «підсумовуванні», «усереднюванні» тощо) інформації про учасників системи, підсистемах по мірі збільшення рівня ієрархії. Наявність агрегації дозволяє понизити інформаційне навантаження, з одного боку – на управлінські органи (при русі інформації «від низу до верху»), а з іншого боку – на керовані об'єкти/суб'єкти (наприклад, за рахунок централізованої обробки «загальною» для всіх учасників нижніх рівнів інформації про навколишнє середовище або про результати діяльності «сусідніх» підсистем);

економічний чинник полягає в зміні фінансових, матеріальних, організаційних та інших ресурсів системи при зміні складу учасників системи, що володіють власними інтересами (керованих елементів, проміжних управлінських органів, тощо). Зміна ефективності управління за рахунок привнесен-

ня чи споживання ресурсів при зміні елементного складу системи може мати місце у всіх системах. Наприклад, додавання нового керованого суб'єкта може розширити можливості керованої системи і, разом з цим, збільшити витрати на підтримку її діяльності. Так, наприклад, введення в управління навчальним закладом нового проміжного рівня ієрархії, з одного боку, може поліпшити координацію діяльності підлеглих, а, з іншого боку, буде потребувати додаткових витрат на зміст нового адміністративно-управлінського персоналу. Разом з цим, іноді введення додаткових рівнів управління може тільки погіршити координацію діяльності підлеглих, наприклад, за рахунок збільшення затримки в прийнятті рішень. Таким чином, в загальному випадку економічний чинник відображає баланс ресурсів в завданнях формування складу системи і забезпечення її функціонування.

чинник *невизначеності* полягає в залежності інформованості учасників системи про істотні внутрішні і зовнішні параметри їх функціонування від використовуваного механізму управління. Існування цього чинника зумовлене тим, що в організаційних системах учасники верхніх рівнів ієрархії у складі управлінської функції здійснюють ще і інформаційну функцію, регулюючи інформаційні потоки між підлеглими, зокрема – «замикаючи» через себе обмін інформацією (мабуть, в агрегованому вигляді) між окремими керованими суб'єктами, а також між керованими суб'єктами і навколишнім середовищем, тим самим, з одного боку, збільшуючи їх інформованість, а з іншого – знижуючи обсяги інформації, що переробляються ними. Так, наприклад, введення механізму (або створення спеціального органу – наприклад, інформаційно-методичного відділу) оперативного обміну інформацією між підсистемами про поточні зовнішні умови і результати їх власної діяльності (внутрішніх умовах) може дозволити їм точніше прогнозувати можливості досягнення цілей і, відповідно, приймати вирішення про необхідні корегування технології діяльності тощо. При описі чинника невизначеності слід мати на увазі, що навіть при однаковій інформованості суб'єктивні оцінки ситуації і альтернативних рішень у різних учасників можуть відрізнятись досить сильно. Наприклад, для конкретного ПТНЗ може мати місце значна невизначеність щодо попиту на випускників (за освітніми програмами, що реалізуються в ньому), який має місце в сусідньому регіоні;

організаційний чинник полягає в зміні відношення влади, тобто у виділенні металементов – таких елементів системи, які володіють можливістю встановлювати «правила гри» для інших елементів. Саме наявність металементу (органу, що управляє) є принциповою відмінністю однорівневої системи від багаторівневої (тобто двух-, трьох- і більш рівневою). Так, наприклад, іноді саме введення над набором «рівноправних» елементів управлінського органу, грає роль «арбітра» і що володіє правом заохочувати або карати учасників системи, дозволяє останнім прийти до взаємовигідного компромісу. Для ПТО це означає, що, наприклад, для створення філії де-

якого ПТНЗ необхідна координація його дій з боку вищестоящого органу управління освітою тощо;

інформаційний чинник полягає в зміні інформаційного навантаження на учасників системи. Саме об'єктивно обмежена здатність елементів організаційних систем по переробці інформації традиційно вважається умовою, що породжує ієрархію, тобто що породжує розділення функцій. Так, наприклад, скорочення одного проміжного рівня управління може збільшувати кількість інформації про діяльність підлеглих, яке повинне перероблятися на вищестоящому рівні тощо.

Принцип раціональної централізації науковці [23] сформулювали таким чином: раціональними є такі структури і механізми управління, для яких будь-яка допустима зміна централізації (з урахуванням всіх перерахованих чинників!) призводить до зниження ефективності управління.

На думку А. Карпова, централізація визначається і вимірюється через організацію функції прийняття управлінських рішень. Чим більше ця функція сконцентрована на вищому рівні, тим вище централізація. Навпаки, чим більшою свободою прийняття рішень володіють нижчі рівні управління, тим вище децентралізація.

Ступінь складності управлінської діяльності залежить від характеру виконуваних функцій та ієрархічного рівня конкретного управлінця, чисельності підлеглих та їх кваліфікації, напруженості його завдань, змісту, технологій тощо.

Обґрунтування змісту управлінської діяльності керівників ПТНЗ в умовах децентралізації управління ПТО має базуватися, на нашу думку, на системному підході до розуміння основних їх управлінських функцій, незважаючи на те, що «...цілісна й узагальнена система функцій керівника відсутня, а її створення пов'язане з низкою принципових труднощів» [13, С. 62].

Наприклад, ці труднощі керівників ПТНЗ зумовлені такими причинами: по-перше, особливостями та специфікою функціонування ПТО в сучасних умовах;

по-друге, значною кількістю і надзвичайною різноманітністю управлінських функцій, які керівник ПТНЗ має поєднувати у своїй діяльності;

по-третє, невизначеністю чіткого їх переліку та залежністю їх виникнення від різноманітних обставин;

по-четверте, різним ступенем їх усвідомлення, узагальнення і прийняття в залежності від загальної системи управління та особистості самого керівника;

по-п'яте, переважна більшість функцій керівника тісно взаємопов'язані між собою і ніби «взаємопроникають» одна в одну, й тому їх важко чітко розмежувати, систематизувати та виокремити найголовнішу; це пов'язано з тим, що ПТНЗ – це окремих соціум, який функціонує характерними тільки для нього соціальними, педагогічними, психологічними та економічними законами, закономірностями та механізмами;

по-шосте, в діяльності будь-якого керівника об'єктивно існують і базові – первинні – функції і функції, похідні від них – вторинні, які в умовах різних напрямів (навчально-виробнича, навчально-виховна, навчально-методична, фінансово-господарська, виробничо-комерційна) діяльності ПТНЗ мають схильність швидко мінятися місцями та змістом;

по-сьоме, функції відмінні за їх загальною спрямованістю, змістом і специфікою прояву, що пов'язано з наявністю в будь-якій організаційній системі ПТО якісно різних компонентів – учнів, майстрів виробничого навчання, викладачів, роботодавців, соціальних партнерів, технологій, навчально-виробничого процесу тощо;

по-восьме, склад і ступінь вираження функцій залежать від особливостей конкретного ПТНЗ (вище професійне, професійно-художнє училище, центр професійно-технічної освіти, навчально-виробничий центр, навчально-курсовий комбінат тощо) і, особливо, від ієрархічного положення управління;

по-дев'яте, ефективність реалізації функцій залежить від професійних, особистісних і індивідуально-психічних якостей конкретного керівника та його авторитетності.

Багато причин, що зумовлюють недоліки в організації управлінської діяльності керівника, мають *суб'єктивний характер*. Серед них можна виділити такі:

- відсутність чіткого розподілу посадових обов'язків;
- нерациональне використання заступників, педагогічних працівників;
- недостатнє інформаційне забезпечення працівників апарату управління;
- перевтомлення, суєта, безплановість, нагромадження роботи;
- професійна деформація;
- криза професійної кар'єри, соціально-професійної самоактуалізації;
- слабка стимулювання праці;
- різне сприйняття та неоднакове розуміння цілей, змісту і технологій управлінської діяльності тощо.

Багато керівників ПТНЗ працюють, як показує досвід, за інерцією, на основі тільки особистого досвіду та підказок, без врахування наукових основ управлінської діяльності, рекомендацій психології управління, менеджменту. За браком часу, відсутністю бажання, мало хто з них намагається пізнати та усвідомлювати, як правильно здійснити управлінську діяльність, рационально організувати робочий час і роботу підлеглих.

З метою визначення основних проблем, тенденцій в управлінській діяльності керівників ПТНЗ в умовах децентралізації управління ПТО нами було проведено опитування директорів ПТНЗ, їх заступників з навчальної, навчально-виробничої роботи Черкаської області і Автономної Республіки Крим (всього 85 осіб).

У результаті аналізу відповідей на запитання щодо основних труднощів управлінської діяльності 28,8% керівників вказали на відсутність вміння оптимально розподіляти робочий час, 25,4% – на складнощі у реалізації прийнятого рішення; 18,6% запропонували свій варіант відповіді, а саме:

«не діють закони і постанови», «недосконалість законодавчої бази в системі ПТО», «дуже багато перевірок», «через нестачу фінансування – труднощі в реалізації господарських робіт», «недостатнє матеріальне забезпечення», «недостатність документообігу в електронному вигляді», «недостатня вимогливість до підлеглих».

На запитання про причини труднощів, які виникають при виконанні управлінських функцій, керівники ПТНЗ відповіли так: «соціально-політичні зміни в суспільстві» (1 місце), недостатній рівень управлінських знань, навичок і вмінь (2 місце), відсутність мотивації здійснення управлінської діяльності (3 місце).

Опитування керівників також дозволило конкретизувати управлінські проблеми керівників ПТНЗ, з якими вони стикаються безпосередньо в умовах навчального закладу:

мотивування підлеглих до досягнення цілей (1 місце);

розумне поєднання моральних і матеріальних стимулів (2 місце);

невміння правильно використовувати свій час (3 місце);

встановлення організаційних відносин (супідрядність, координація, делегування повноважень тощо) (4 місце);

культура ділового спілкування (ділові переговори, виступ перед аудиторією тощо) і реалізація ділової кар'єри (5 місце);

невміння створити працездатний колектив і формувати гармонійну атмосферу в ньому, а також утримання авторитету серед підлеглих (6 місце).

Згідно з Законом України «Про професійно-технічну освіту» ст. 24, директор державного професійно-технічного навчального закладу:

організовує навчально-виробничий, навчально-виховний процес, забезпечує створення необхідних умов для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників;

діє від імені навчального закладу;

у встановленому порядку персонально відповідає за результати діяльності навчального закладу;

приймає на посади та звільняє з посад працівників закладу, затверджує відповідно до кваліфікаційних характеристик їхні посадові обов'язки, формує педагогічний колектив;

створює необхідні умови для творчості педагогічних працівників, учнів і слухачів, для використання і впровадження ними прогресивних форм і методів навчання, розвитку інноваційної діяльності, проведення педагогічних експериментів;

видає у межах своєї компетенції накази і розпорядження, заохочує працівників, учнів і слухачів та застосовує передбачені законодавством стягнення;

затверджує в межах наявного фонду заробітної плати штатний розпис і чисельність працівників навчального закладу;

встановлює премії і доплати до посадових окладів і ставок заробітної плати працівників навчального закладу за конкретні результати праці;

забезпечує безпечні і нешкідливі умови навчання, праці і виховання; разом із замовниками робітничих кадрів забезпечує учнів під час виробничого навчання та виробничої практики на виробництві спеціальним одягом та засобами індивідуального захисту [12, С. 141].

В основу обґрунтування системи управлінських функцій керівника ПТНЗ в умовах децентралізації управління ПТО нами покладено основні аспекти управлінської діяльності – діяльнісний, кадровий, особистісний і виробничо-технологічний, які, відповідно, спрямовані на загальне адміністрування, учнів, майстрів виробничого навчання, викладачів, навчально-виробничий процес, задоволення соціальних потреб учнів і педагогічних працівників та членів їх сімей. Зважаючи на взаємозв'язок, взаємовплив і взаємозалежність управлінських функцій керівника ПТНЗ та враховуючи їх комплексний прояв в його професійній діяльності, ми класифікуємо їх за такими основними групами:

а) *стратегічні функції*:

– прогнозування – передбачення можливих змін зовнішнього та внутрішнього середовища ПТНЗ та їх врахування при управлінні ним;

– цілепокладання – складний процес вибору мети функціонування ПТНЗ, яка визначає загальну спрямованість діяльності ПТНЗ, його склад (підрозділи, персонал) і структуру, є основою вирішення найбільш важливих і стратегічних завдань ПТНЗ й визначає зміст проектування і планування;

– планування – процес розроблення загальної стратегії і реалізації конкретних планів ПТНЗ;

– інноваційна – управління розвитком ПТНЗ на основі поточного впровадження й перспективного розроблення (і адаптації) нових засобів і форм навчання, виробництва (технологій), а також нових форм організаційного функціонування;

– інтеграційна – метафункція управління, сутність якої полягає в координації всіх: окремих і загальних аспектів, завдань, напрямів управлінської діяльності, й надання їм більш цілісного й несуперечливого характеру;

б) *функції управління персоналом*:

– мотивування – стимулювання та заохочення педагогічних працівників на досягнення загальних і часткових цілей функціонування ПТНЗ, на якісне виконання своїх компетенцій;

– дисциплінарна – в широкому розумінні передбачає систему завдань і функцій щодо створення високої організаційної культури, а також функцію контролювання поведінки педагогічних працівників, ефективну організацію виконання ними завдань, а при необхідності – їх корегування та спрямування в необхідне русло;

– виховна – прямий (індивідуальні бесіди, настанови, роз'яснення, стягнення тощо) і непрямий (особистий приклад через стиль ведення справ в навчальному закладі, манеру триматися й спілкуватися, створення у колективі здорового морально-психологічного клімату тощо) виховний вплив на підлеглих у процесі спільної діяльності;

– психотерапевтична – забезпечення оптимального (комфортного) організаційного та морально-психологічного клімату в ПТНЗ та дотримання позитивної соціально-психологічної атмосфери в ньому;

– арбітражна – розв’язання й усунення різноманітних конфліктів (внутрішньоособистісних, міжособистісних, міжгрупових, педагогічних тощо) в ПТНЗ;

– консультативна – проведення заходів (індивідуальних і групових), спрямованих на допомогу педагогічним працівникам щодо ефективної реалізації ними своїх функцій;

в) *виробничі функції*:

– оперативне управління – послідовність здійснення регулятивних функцій (нормування, координування, регулювання, диспетчеризація, матеріально-технічне забезпечення тощо), пов’язаних з організацією безпосереднього виконання певних завдань навчально-виробничого процесу;

– маркетингова – дослідження внутрішнього і зовнішнього ринку праці, планування асортименту спеціальностей, планування й здійснення «збуту» – працевлаштування випускників, вплив на організацію й управління навчально-виробничим процесом;

– контролювання – процес забезпечення досягнень ПТНЗ своїх цілей, який виступає як компонент діяльності всіх підрозділів, як специфічна прерогатива певних спеціалізованих підрозділів навчального закладу і окремих осіб, як аспект діяльності та безпосередній посадовий обов’язок керівника;

г) *менеджерські функції*:

– управлінська – процес функціонального розподілу праці з наступною координацією основних видів робіт між педагогічними працівниками, заступниками;

– прийняття рішення – процес вибору раціонального рішення із різноманіття управлінських рішень, обумовлений посадовим і формально-організаційним статусом керівника;

– комунікаційна – забезпечення оптимального обміну інформацією в ПТНЗ між окремими його підрозділами та педагогічними працівниками, а також – із зовнішнім середовищем;

– представницька – представлення керівником інтересів ПТНЗ (підрозділу), який він очолює на різних рівнях внутріорганізаційної вертикалі, а також і в різних взаємодіях ПТНЗ із зовнішнім оточенням;

– стабілізаційна – збереження усталеності внутріорганізаційного функціонування і забезпечення «виживання» ПТНЗ в умовах зовнішнього середовища, що динамічно змінюється.

Сучасні тенденції розвитку ПТО та особливості її функціонування диктують нагальні заходи щодо цілеспрямованого та системного забезпечення її управлінськими кадрами, саме:

по-перше, удосконалення системи підвищення кваліфікації керівників ПТНЗ і педагогічних працівників та сприяння її ефективному функціонуванню;

по-друге, ефективне використання керівних кадрів шляхом створення центрів діагностування та оцінювання управлінських кадрів (діагностування рівня підготовленості керівників та її оцінювання, формування їх резерву, розроблення механізму просування), інформаційно-консультативних центрів;

по-третє, цільова підготовка управлінських кадрів для ПТО на контрактній основі;

по-четверте, відновлення системи стажування керівних працівників в навчальних закладах, наукових установах, організаціях, на підприємствах, як в Україні, так і за її межами тощо.

3.3. Переваги та недоліки децентралізації управління професійно-технічною освітою

Категорії централізації та децентралізації розглядаються науковцями на різних рівнях і в різних аспектах. Якщо централізація визначається як таке державне управління, при якому переважна більшість владних управлінських повноважень зосереджена в центральних державних органах, а місцева влада позбавлена можливості самостійно вирішувати багато своїх господарських, соціальних та інших завдань, то децентралізація є більш складним, комплексним і багатоаспектним поняттям. Існує чимало тлумачень поняття «децентралізація» і немає чітко встановлених визначень. Так, на думку К. О. Линьова – фахівця з державного управління, децентралізація державного управління – це процес передачі відповідальності за планування та реалізацію ресурсного забезпечення, розподілу й інших компонентів соціального управління від центральних органів державної влади до регіональних, місцевих органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування [17, с. 7]. Децентралізація – це процес переорієнтації в умовах демократизації суспільства повноважень і ресурсів з центрального на регіональний (місцевий) рівень з метою підвищення ефективності і результативності державно-громадського управління [35], вважає Л. Щербак. Педагоги-науковці визначають децентралізацію управління як перерозподіл функцій і повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади на основі взаємодії з соціальними партнерами [22, с. 17].

На думку Белогурова В. П., децентралізація бажана в таких випадках, коли:

- 1) спланована діяльність конкретного керівника перевищує можливості сприйняття інформації і прийняття рішень;
- 2) треба забезпечити можливість швидкого реагування на очікувані зміни або непередбачувані ситуації;
- 3) необхідно включити джерела інформації в рішення;
- 4) бажано забезпечити працівникам більш істотну мотивацію шляхом надання ним можливості брати участь в рішеннях, що впливають на їх роботу;
- 5) є необхідність більш повно використовувати інтелектуальні можливості працівників;

6) для користі справи доцільне усвідомлення працівниками своєї значущості в організації;

7) необхідно підвищити відповідальність працівників за виконання рішень шляхом підключення їх до процесу ухвалення таких рішень;

8) бажано створити більш сприятливі умови для набуття досвіду і підвищення кваліфікації керівникам нижнього рівня [8, с. 146].

Аналіз першоджерел та узагальнення досвіду децентралізації в багатьох країнах світу, а також проведення процесів децентралізації в Україні є актуальними через недосконалість розподілу управлінських функцій та повноважень між органами управління різних організаційно-правових рівнів, і як результат має свої переваги і недоліки. Так, до *переваг децентралізації* на рівні управління державою А. П. Лелеченко [16] відносить:

- розосередження центральної влади і політична рівність. Влада – це найбільш потужна інституція у суспільстві, оскільки вона не лише створює правове поле для соціально-економічного розвитку в державі, але й володіє монополією правом примусу громадян, навіть у випадку зниження довіри населення до влади. Саме тому у здійсненні державної влади важливо встановити і підтримувати систему стримувань і противаг. Децентралізоване управління являє собою механізм реалізації і здійснення таких стримувань і противаг і проявляється у вигляді спроможності реалізовувати владу в середині влади. Як відзначали Монтеск'є та Медісон, надзвичайно важливо, щоб одна особа, підрозділ або гілка влади не могли здійснювати всі аспекти влади і приймати рішення в межах одного державного органу влади. Це означає «демонополізацію» владних повноважень, створення конкуренції і взаємного контролю між рівнями управління;

- створення передумов для розвитку громадянського суспільства. Для розвитку демократії у суспільстві важливо, щоб були створені можливості при яких такі організації громадянського суспільства, як: групи, об'єднані спільними інтересами, громадські об'єднання, профспілки, ЗМІ та ін. могли співпрацювати разом оскільки це сприяє створенню недержавних центрів влади, які сприяють забезпеченню відповідальності і підзвітності влади, особливо якщо вони функціонують незалежно від державного контролю. На практиці, саме країни, які обрали демократичний шлях розвитку і побудови громадянського суспільства привертають найбільшу увагу міжнародних фінансових інституцій;

- виховання політичних лідерів. Децентралізація створює необхідні умови для зростання майбутніх політичних лідерів, шляхом розвитку в них вмінь і навичок з розробки політики, бюджету, роботи в політичних партіях і, як результат, це посилює якість політичної діяльності на державному рівні. У країнах з перехідною економікою, ще недостатньо розвинуті традиції демократичної роботи, органи місцевого самоврядування є особливо важливими інституціями, оскільки вони є ареною, на якій ті, хто, не належачи до традиційної правлячої еліти, можуть почати розвивати свої власні політичні навички та досвід;

- набуття населенням практичного досвіду у демократії. Децентралізація є початковою школою для пересічених громадян у набутті ними досвіду у веденні конструктивних дебатів і переговорів, досягнення компромісів, що є важливою складовою у процесі демократичного урядування. За умов демократичної децентралізації населення отримує знання і вміння планувати бюджет, вибирати і контролювати представників влади;

- покращення якості розгляду звернень громадян до органів влади. По суті, наявність альтернативних рівнів урядування дає різноманітні можливості кожному громадянину, який домагається отримати якісні державні послуги або розв'язати конкретні проблеми. Якщо людина не може отримати бажаної допомоги на одному рівні, в неї залишається можливість подати скаргу, звернення чи заяву в іншій інстанції дотримуючись визначеного порядку і процедур для того, щоб отримати позитивну відповідь на іншому рівні влади або від іншого владного органу;

- політична стабільність і підвищення довіри населення до органів влади. Загалом, люди схильні більш негативно реагувати на дії органів влади, що перебувають ближче до них і чия діяльність є більш помітною. Ймовірність політичної стабільності збільшується завдяки демократичному голосуванню, залученню громадян до процесу розробки і прийняття рішень робить населення причетним до політичного життя, надає більшій легітимності напрямкам політики, яку проводить влада. Децентралізоване управління є чудовим прикладом «соціальної гармонії, суспільного духу, і політичної стабільності», а також інтегрування людей у політичну систему. Як наслідок, це посилює довіру громадян до влади;

- більш цілеспрямоване використання видатків бюджету на місцеві пріоритети і потреби. В децентралізованих системах спостерігається взаємозалежність між позитивними зрушеннями у місцевих державних послугах і затраченими коштами;

- розвиток підприємництва та сприяння ринковим перетворенням. Приватизація стимулює розвиток приватного сектору;

- сприяння розвитку економіки регіону і стратегічному плануванню. Надмірна концентрація влади «у центрі» з «керуваною з центру» економікою дуже часто протидіє інтересам регіонів. Очевидно, що в різних регіонах країни існують різні типи ресурсів, різні місцеві потреби, специфічні особливості. Децентралізована система управління створює рівні умови для населення, а також можливості вносити необхідні корективи для кращого розвитку місцевих економік, реагування на потреби та інтереси тієї чи іншої територіальної громади. Брак коштів для інвестування «стратегічної» інфраструктури за умов децентралізації ресурсів і повноважень допомагає забезпечити значно більше можливостей для істотного й помітного економічного розвитку регіонів.

Цей перелік ми доповнимо такими перевагами децентралізації:

- прозорість і спрощення процесу прийняття рішень. Зменшується кількість випадків одноосібного прийняття важливих управлінських рішень

щодо функціонування та розвитку професійно-технічної освіти, збільшуються можливість прийняття рішень, спрямованих на спільно визначенні стратегічні цілі і завдання ПТО;

- створення можливостей більш раціонального і ефективного надання освітніх послуг. Відбувається покращення у реагуванні, адекватності й задоволенні освітніх потреб населення регіону, оскільки місцеві представники влади, краще знають суть місцевих потреб, бо знаходяться в цьому ж середовищі. Взаємна співпраця місцевої влади, громадських об'єднань громадян, ПТНЗ і підприємств у наданні освітніх послуг – це один із позитивних результатів реформ децентралізації ПТО.

- підвищення відповідальності місцевих органів управління професійно-технічною освітою.

Як зазначають західні дослідники Дж. Понтон і П. Гілл, будь-яка децентралізація неминуче стикається з такими проблемами: допустимий рівень децентралізації (місцевий, регіональний або федеральний), обсяг влади кожного органу на кожному рівні, політичні та адміністративні відносини між різними органами влади на різних рівнях [2].

Отже, поряд з цим децентралізація має й низку негативних наслідків. Причинами цього в багатьох випадках стають неретельне планування і не послідовність у реалізації реформ. Такі реформи, як правило, проводяться в умовах політичної нестабільності, коли рівень довіри до влади невисокий, а особи, що безпосередньо відповідальні за прийняття рішень, не можуть завжди належним чином задовольняти потреби населення, які виникають. Це може призвести до серйозних економічних проблем, у тому числі – втрати контролю над макроекономікою, нерівності між регіонами і нерівномірного надання послуг, неправильного розподілу ресурсів в угоду місцевим інтересам. Уряд повинен усвідомити, що в кожен конкретний період часу мають існувати тверді правила, що визначають ступінь відповідальності органів влади будь-якого рівня [26, с. 13].

Нижче наведені недоліки децентралізації [16]:

- ускладнення спроможності впливати на макроекономічну ситуацію на державному рівні і, навіть дестабілізація країни в цілому. Жорстке централізоване регулювання питань, що стосуються бюджету і фінансування, довели доцільність цього підходу щодо забезпечення надійного державного фінансування і збереження стабільності в ході економічного розвитку більшості промислово розвинутих країн. Оскільки децентралізація передбачає передачу повноважень і відповідальність за формування доходів і витратків місцевих бюджетів з центрального до нижчих рівнів управління, то це означає, що кількість учасників, відповідальних за формування і виконання місцевих бюджетів збільшується. Помилки у справлянні доходів місцевих бюджетів і корупція державних чиновників субнаціонального рівня є особливо великою небезпекою. Це часто створює ситуацію, яка веде до безвідповідальності у сфері фінансово-бюджетних питань. Значно зростає ступінь ризику і виникали додаткові труднощі в країнах, які мали дефіцит держав-

ного бюджету і впроваджували реформи децентралізації в умовах інфляції;

- збільшується ймовірність того, що виконання делегованих державних функцій може стати менш скоординованим як по горизонталі (між адміністративно-територіальними одиницями), так і по вертикалі (між рівнями управління);

- самостійність у діяльності місцевих органів влади може викликати протиріччя і перерости у конфлікт з намаганням центральних органів влади зберегти владні повноваження;

- низький рівень свідомості, культури та обізнаності членів громадянського суспільства за умов децентралізації урядування таїть в собі небезпеку «не толерантного» і «нечесного» використання влади. Нові можливості, які відкриває децентралізація перед місцевими політичними лідерами шляхом отримання ними владних і фінансових повноважень у визначеній адміністративній одиниці, на фоні недостатньої контрольованості і відповідальності з боку громадянського суспільства можуть мати досить негативні наслідки;

- диспропорції і нерівномірність у соціально-економічному розвитку адміністративно-територіальних одиниць. За умов, коли існують значні відмінності у розмірах територій регіонів, їх інфраструктурах, географічних перевагах і недоліках, делегування повноважень є потенційною передумовою до нерівномірного соціально-економічного розвитку територій, наповнення місцевих бюджетів, рівня безробіття, доходів населення тощо. Це в свою чергу веде до диференціації рівня життя місцевих жителів в залежності від місця їхнього проживання, виникнення розвинутих і депресивних регіонів, міграції населення і робочої сили у більш привабливі регіони;

- гальмування реалізації державних програм на фоні надання більшого значення місцевим політичним пріоритетам. Місцеві органи влади, навіть якщо вони мають належну відповідальність і реалізують делеговані повноваження належним чином, по суті, зосереджують більше свою увагу на вирішенні питань місцевого значення, сприймаючи проблеми суспільної політики вужче, ніж вищі органи влади. Так, всі зусилля щодо реалізації тієї чи іншої політики у країні можуть, навмисно чи ненавмисно, гальмуватися місцевою владою. Це особливо стосується тих випадків, коли певна суспільна політика не співпадає з інтересами субнаціонального органу;

- намагання центральними органами влади уникнути відповідальності за надання державних послуг населенню – це ще одна дуже важлива проблема на шляху до децентралізації, яка все частіше виходить на передній план. Центральні уряди, здебільшого у країнах, що розвиваються, під тиском недостатнього фінансування, схильні до передачі відповідальності й обов'язків за надання державних послуг місцевим органам влади без забезпечення їх необхідними ресурсами. Розробка таких програм і стратегій, спрямованих на децентралізацію слугує лише фасадом за яким ховається самоусунення центральних урядів від вирішення нагальних питань;

- неузгодженість делегованих повноважень і обов'язків з ресурсами для виконання державних функцій. Помилки у здійсненні фінансово-бюджетної

децентралізації, які полягають у відсутності належної фінансово-бюджетної автономії та наповнення дохідної частини місцевих бюджетів ведуть до того, що місцеві органи влади не будуть спроможними виконувати ці функції.

Отже, результати впровадження реформ децентралізації управління є як позитивними, так і негативними. Успішно розроблені програми реформ ведуть до позитивних зрушень, зокрема, демократизації суспільства шляхом залучення громадян до ухвалення рішень, покращення якості надання делегованих управлінських функцій, раціональне використання бюджетних коштів, сприяння регіональному розвитку, підвищення довіри населення до органів державної влади. Допущені під час розробки програм децентралізації помилки, а також спроби їх «імітації» під час здійснення реформ, ведуть до таких наслідків як: втрата координації і конфлікт між центральними і місцевими органами влади, вплив на макроекономічну ситуацію або дестабілізація в країні, виникнення диспропорцій у соціально-економічному розвитку територій, ускладнення реалізації державних програм. Досвід також свідчить, що наслідки децентралізації навряд чи будуть позитивними, якщо не будуть введені ефективні нормативно-правові врегулювання у напрямі підвищення підзвітності на місцях, фіскальні обмеження на рівні місцевих влад і національного уряду.

Процес здійснення децентралізації управління ПТО передбачає такі кроки:

- визначення та передача певних повноважень з центрального рівня управління на регіональний;
- формування системи соціального партнерства на регіональному та місцевому рівнях (для формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників потрібно залучати органи праці та зайнятості, галузеві управління облдержадміністрацій, профспілки, обласні організації роботодавців; застосовувати ефективні форми взаємодії між навчальними закладами і підприємствами, зокрема, дуальної системи навчання учнів ПТНЗ, виходячи з реальної потреби за домовленістю сторін тощо);
- внесення відповідних змін і доповнень до нормативно-правових актів у сфері ПТО;
- вирішення питання щодо розподілу бюджетних коштів для ПТНЗ в умовах регіонального управління;
- проведення роз'яснювально-інформаційної роботи в регіонах щодо підвищення ефективності управління ПТНЗ [22].

До переваг децентралізованої системи управління професійно-технічною освітою Л. Щербак [35] відносить:

- найкраще пристосування надання освітніх послуг до місцевих потреб, що сприятиме реальному зменшенню дисбалансу між пропозицією і попитом па кваліфікованих робітників;
- з'являється здатність зменшення нерівних можливостей різних регіонів стосовно розвитку професійно-технічної освіти;

- чітке визначення державних стандартів і вимог роботодавців до змісту навчальних програм;

- координаційний орган може більш ефективно надавати допомогу в об'єднанні зусиль всіх основних учасників;

- посилиться місцевий вклад у загальнодержавну політику та підвищиться відповідальність регіональних органів виконавчої влади, соціальних партнерів інших заінтересованих сторін за обсяги та напрями підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів для потреб регіонального ринку праці.

Недоліками децентралізованої системи управління ПТО Л. Щербак вважає таке:

- може послабитися координація між регіонами, що потребуватиме введення механізму корегування;

- делегування повноважень може призвести до скорочення асигнувань на розвиток ПТО;

- може збільшитися кількість відповідальних за прийняття рішень, що не забезпечуватиме оперативності вирішення проблем.

На наш погляд, врахування цих позитивних і негативних сторін під час впровадження децентралізації управління професійно-технічною освітою є надзвичайно важливими.

Американські дослідники здійснили класифікацію й типологію різних форм і проявів децентралізації управління та виділили чотири базові форми: політичну, просторову, ринкову та адміністративну. На думку К. О. Линьова [17, с. 10], зміни, які відбулися в світі за останні 10-15 років, особливо в країнах Центральної і Східної Європи та колишнього СРСР, дають підстави додатково виділити як базові фінансово-бюджетну децентралізацію та децентралізацію надання громадських послуг.

На думку фахівців з державного управління, з метою перетворення місцевих органів на реально діючих суб'єктів втілення державної та місцевої політики, розбудови місцевої демократії необхідно вдосконалити процес здійснення в Україні фінансово-бюджетної децентралізації і для цього слід вжити таких заходів:

- 1) змінити методіку оцінювання бюджетної децентралізації – рівень процесів децентралізації слід оцінювати на основі аналізу таких параметрів: автономія місцевих органів у сфері податкової та витратної політики, тип отримуваних трансфертів, порядок розподілу трансфертів, рівень свободи у здійсненні місцевих позик;

- 2) переглянути існуючу податкову систему з метою надання місцевим органам прав та можливостей формувати бюджети за рахунок власних джерел для підвищення їх самостійності у забезпеченні необхідним обсягом коштів;

- 3) внести зміни до механізму надання централізованої державної підтримки регіонам, щоб створити умови для активізації дії всіх ендегенних чинників розвитку; доцільним є стимулювання територій зі значним ланцюговим ефектом поширення тенденцій економічного зростання;

4) позбавити район функцій перерозподільної ланки коштів державного бюджету між бюджетами місцевого самоврядування (це питання потребує узгодженого проведення разом із питанням територіальної реформи) [19].

Це дасть змогу оптимально розподілити ресурси держави для вирішення питань національного і місцевого значення, оскільки в економічному сенсі децентралізація управління ПТО зумовлена визнанням необхідності більш раціонального використання державних ресурсів.

3.4. Нормативно-правові засади регіонального управління професійно-технічною освітою в умовах децентралізації

Головною метою державної регіональної політики в Україні, відповідно до чинної нормативно-правової бази, є «забезпечення високого рівня якості життя людини незалежно від місця її проживання, зміцнення соціальної згуртованості та економічної єдності держави» [25].

Мета державної регіональної політики досягається через:

- 1) створення умов для збалансованого розвитку регіонів;
- 2) інтеграцію регіонів у єдиному політичному правовому, економічному інформаційному, культурному просторі;
- 3) ефективне використання потенціалу регіонів з урахуванням їхніх географічних, природних, історичних, економічних, екологічних, демографічних та інших особливостей, етнічних і культурних традицій;
- 4) підвищення конкурентоспроможності регіонів.

У законопроекті про засади державної регіональної політики зазначено, що вона здійснюється на основі таких принципів [25]:

- конституційності та законності – відповідності Конституції та законам України, актам Верховної Ради України, Президента України та Кабінету Міністрів України;
- координації – просторового узгодження секторальних політик, цілей, пріоритетів та дій центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування;
- єдності – неодмінності забезпечення просторової, політичної, економічної, інформаційної, соціальної, гуманітарної цілісності України;
- *децентралізації – збалансованого розподілу владних повноважень з управління розвитком територій між центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з передачею відповідних ресурсів* (курсив – В.С.);
- *деконцентрації – перерозподілу владних повноважень у межах системи органів виконавчої влади – від центральних до місцевих;*
- *субсидіарності – прийняття рішень та падання публічних послуг на найближчому до громадянина рівні, відповідні повноваження можна передавати на вищий рівень управління лише з міркувань ефективності та економії;*
- *партнерства – узгодження цілей, пріоритетів і дій органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з іншими суб'єктами регіонального розвитку, забезпечення тісного співробітництва, кооперації та солідарності між*

ними в процесі формування та реалізації державної регіональної політики;

- відкритості – прозорості, прогнозованості, передбачуваності діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування у сфері формування та реалізації державної регіональної політики;

- сталого розвитку – розвитку суспільства, що дає змогу задовольняти потреби нинішнього покоління з урахуванням інтересів майбутніх поколінь;

- історичної спадкоємності – врахування та збереження позитивних надбань попереднього розвитку регіонів.

Слід зазначити, що об'єктами регіонального управління є адміністративно-територіальні одиниці, в межах яких здійснюється державне управління і місцеве самоврядування. Суб'єктами регіонального управління є центральні й місцеві органи виконавчої влади, а також органи місцевого самоврядування.

Конституцією України закріплено дві системи влади на місцях: місцеві державні адміністрації, які є місцевими органами виконавчої державної влади, і місцеве самоврядування як публічну владу територіальних громад.

Ці дві влади, що відрізняються правовим і фактичним статусом і діяльність яких нерідко спрямована на досягнення протилежно спрямованих цілей, і формують цілісну систему місцевого управління.

Державне управління регіонами (або пряме державне управління на місцях) – це управлінська діяльність в адміністративно-територіальних одиницях, яка здійснюється через адміністрацію, призначену центральними або іншими вищими органами влади.

Місцеве самоврядування – це гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади самостійно чи під відповідальність органів і посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах існуючого державного законодавства.

Виходячи з цих визначень, можна виділити кілька принципових відмінностей державного управління регіонами та місцевого самоврядування (табл.3.1) [15].

Таблиця 3.1

Відмінність системи прямого державного управління на місцях та системи місцевого самоврядування

Державне управління регіонами	Місцеве самоврядування
Необхідність створення системи державного управління регіонами та її конфігурація визначається виключно державою	Держава визнає їх на принципах природного права і законодавчо регламентує їхню діяльність
Посадові особи призначаються	Посадові особи обираються
Органи підконтрольні та підзвітні перед центральними чи іншими вищими органами державної влади	Органи підконтрольні та підзвітні перед територіальною громадою

<p>Органи державного регіонального управління є фактично агентами державної влади на місцях. Вони не є суб'єктами бюджетної, фінансової, господарської ініціативи, а лише виконавцями державних рішень.</p>	<p>Органи місцевого самоврядування самостійно вирішують законодавчо визначене коло питань. Для цього вони наділені бюджетною, фінансовою, господарською, майновою автономією.</p>
---	---

Система й гарантії *місцевого самоврядування*, організація, діяльність, правовий статус і відповідальність органів та посадових осіб регламентується Конституцією України, Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 19 червня 1992 р. із змінами та доповненнями, іншими законодавчими актами. Організація, повноваження і порядок діяльності *органів державного регіонального управління* регламентується Законом України «Про місцеві державні адміністрації» від 9 квітня 1999 р.

Існуюча система правового розмежування функцій і повноважень місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування включає різні юридичні інструменти: нормативно-правові, договірні, судові тощо.

Розмежування функцій відбувається на основі Конституції України, Законів, а також актів Президента України і Кабінету Міністрів України. Функції та повноваження місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування ґрунтуються на принципах галузевої компетенції, яку можна розділити на такі три різновиди:

- *виключна компетенція місцевих державних адміністрацій* (наприклад, державний контроль);
- *суміжна компетенція*, коли місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування наділяються повноваженнями в одній галузі суспільного життя;
- *виключна компетенція органів місцевого самоврядування* (наприклад, управління комунальною власністю).

Іншими способами розмежування функцій і повноважень є договори та угоди, що конкретизують у відповідності до закону їх взаємні права і обов'язки.

Державна управлінська вертикаль і органи місцевого самоврядування створюють систему місцевої влади, практична реалізація якої має *декілька суттєвих вад*. До них, по-перше, можна віднести те, що більшість повноважень обох гілок влади відноситься до суміжної компетенції. А це не відповідає основному принципу менеджменту, а саме: одна проблема – один відповідальний. Іншим недоліком можна вважати те, що представницькі органи районного і обласного рівня (районні та обласні ради народних депутатів відповідно) не формують своїх виконавчих органів. Тому виконавчі функції вони вимушені делегувати державним адміністраціям відповідного рівня, зокрема, розробку планів соціально-економічного розвитку території, складання і виконання місцевого бюджету, управління місцевими фінансами тощо. За таких обставин місцеве самоврядування на субдержавних рівнях формальне [15, с. 42-43].

Законом України «Про місцеві державні адміністрації» визначена компетенція місцевих державних адміністрацій в соціальній сфері:

1. *У сфері науки, освіти, охорони здоров'я, культури, фізичної культури та спорту, материнства і дитинства, сім'ї та молоді:*

- реалізує державну політику у відповідних сферах;
- сприяє розвитку науки, техніки, реалізації ринкових науково-технічних програм;
- виконує програми відносно обов'язкової повної загальної середньої освіти, здійснює загальне керівництво установами, що знаходяться в сфері їх управління;
- здійснює заходи щодо збереження мережі установ освіти, культури тощо і розробляє прогнози її розвитку;
- здійснює заходи щодо попередження інфекційних захворювань, епідемій та їх ліквідації;
- надає в межах повноважень встановлені пільги і допомогу, пов'язану з охороною материнства, дитинства, поліпшенням умов життя багатодітних сімей;
- забезпечує виконання законодавства відносно всебічного розвитку і функціонування української мови як державної в усіх сферах суспільного життя, створення умов для розвитку і використання мов інших національностей;
- бере участь у вирішенні питань про визнання місцевості курортом;
- сприяє роботі творчих спілок, національно-культурних товариств, фондів, жіночих, молодіжних, дитячих та інших суспільних організацій.

2. *У сфері соціального забезпечення і соціального захисту населення:*

- реалізує державну політику в цій сфері;
- створює мережу, забезпечує зміцнення і розвиток матеріально-технічної бази установ соціального захисту населення;
- розробляє і забезпечує виконання комплексних програм поліпшення обслуговування соціально-незахищеного населення;
- забезпечує працевлаштування інвалідів, сприяє отриманню ними освіти, сприяє наданню протезно-ортопедичної допомоги, встановлює опіку над повнолітніми дієздатними особами, які за станом здоров'я потребують догляду;
- забезпечує надання субсидій на житлово-комунальні послуги;
- сприяє суспільним, релігійним та іншим організаціям, окремим громадам в наданні допомоги соціально-незахищеним громадянам.

3. *У сфері зайнятості населення, праці і заробітної плати:*

- забезпечує реалізацію державних гарантій в сфері праці, в тому числі і на право своєчасного отримання винагороди за працю;
- розробляє і організовує виконання перспективних і поточних територіальних програм зайнятості;
- забезпечує проведення платних суспільних робіт для осіб, зареєстрованих як безробітні;

- забезпечує соціальний захист зайнятих в роботах з шкідливими умовами праці на підприємствах всіх форм власності, атестацію робочих місць;
- бере участь в веденні колективних переговорів і укладанні територіальних тарифних договорів, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

Узгоджені дії органів місцевого самоврядування і місцевих державних адміністрацій є запорукою сталого розвитку території. На даний момент серйозною проблемою є *чітке законодавче розмежування компетенції органів місцевого управління*. Її відсутність призводить до певного двовладдя і безвідповідальності на місцях.

На особливу увагу заслуговує питання *делегування повноважень* місцевих рад місцевим державним адміністраціям і навпаки. Законодавче поле з цього питання не досконале. Так, не визначені умови делегування повноважень, порядку здійснення делегованих повноважень, порядку набрання чинності та введення в дію актів, а також визначення системи контролю з питань делегованих повноважень. Є потреба і в законодавчому визначенні принципів делегування повноважень, у тому числі таких, як законність, субсидарність, добровільність, підконтрольність, підзвітність [15].

У сучасних умовах демократичного державотворення система ПТО України зазнає докорінного реформування, успіх якого значною мірою залежатиме від ефективного управління цією галуззю на всіх рівнях. Зміна форми управління освітою з державної (командно-адміністративної) на демократичну (державно-громадську) є вагомим складником реалізації гуманітарної політики в нашій країні. Формування нової культури управління дає змогу вивільнити центральні органи влади від невластивих їм функцій та зосередити увагу на сучасних методах управління. Будь-які форми державного управління професійно-технічною освітою, їх кращі організаційні моделі приречені на невдачу, якщо не буде встановлено раціональне співвідношення між центральними та регіональними органами влади й органами місцевого самоврядування.

Передача повноважень з центру на місця здійснюється шляхом децентралізації, що дозволяє привести освітні послуги, що надає держава, відповідно до потреб і запитів населення. Децентралізація буде успішною, якщо методи її проведення та інституціональна структура сприятимуть вираженню загальних інтересів, а рішення прийматимуться за загальною згодою. Децентралізація управління ПТО не повинна трансформуватися ні у жорстко регламентований захід, ні призводити до механічної передачі окремих функцій, ні до проведення штучного розподілу повноважень між різними рівнями управління. Кожна управлінська ланка має бути наділена достатніми для вирішення проблем ПТО повноваженнями. Важливим критерієм віднесення певної управлінської функції до якогось рівня є ефективність її виконання. Перевагою віднесення повноважень на найнижчий можливий рівень є те, що там надання освітніх послуг перебуває під контролем споживача. Проблема децентралізації управління професійно-технічною

освітою, залучення громадськості до розробки й ухвалення управлінських рішень щодо зміни методологічних підходів, змісту та технології навчання кваліфікованих робітників до успішної професійної діяльності в ринкових умовах відповідно до потреб сучасного виробництва стає однією з найважливіших у суспільстві.

Література

1. Linz, Juan J. and Alfred Stepan Problems of Democratic Transition and Consolidation; Southern Europe, Southern America, and Post Communist Europe, Baltimore: John Hopkins University Press. – 1996. – P. 47-49.
2. Ponton G. Devolution and federalism / G. Ponton, P. Gill // Introduction to politics. – Oxford, 1989. – 381 p.
3. Turner M., Hulmer D. Governance, Administration and Development: making the State work, Macmillan Press LTD, Houndmills – 1997. – P. 152-157.
4. ZU_803_XII.doc Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року №803-XII (зі змінами) 01.10.11 <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/doccatalog/list?currDir=26378>
5. Андреев И. Д. Методологические основы познания социальных явлений. – М.: Наука, 1977. – 214 с.
6. Атаев А. Управленческая деятельность: практика и резервы организации / А. Атаев. – М.: Экономика, 1978. – 252 с.
7. Бажин И. И. Исследование систем управления : компакт-учеб. / И. И. Бажин. – Харьков: Консум, 2004. – 336 с.
8. Белогуров В. П. Основы управления : учеб. пособ. / В. П. Белогуров. – Харьков: Консум, 2003. – 240 с.
9. Біла книга національної освіти України / Т. Ф. Алексєєнко, В. М. Аніщенко, Г. О. Балл [та ін.]; за заг. ред. акад. В. Г. Кременя; НАПН України. – К.: Інформ. системи, 2010. – 342 с. – Бібліогр.: с. 315-335.
10. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. – 1440 с.
11. Забелин П. В. Предпринимательский менеджмент / Забелин П. В., Нестеров П. В., Федцов В. Г. – М.: Приор, 1999. – 224 с.
12. Законодавчі акти України з питань освіти / Верховна Рада України. Комітет з питань науки і освіти : Офіц. вид. – К.: Парламентське вид-во, 2004. – 404 с.
13. Карпов А. В. Психология менеджмента : учеб. пособ. / А. В. Карпов. – М.: Гардарики, 2000. – 584 с.
14. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления: учеб. для вузов по специальности «Менеджмент» / Кнорринг В. И. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА о М), 2001. – 528 с.
15. Круш П. В. Регіональне управління: навч. посіб. / Круш П. В., Кожемяченко О. О. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
16. Лелеченко А. П. Децентралізація в системі державного управління в Україні: теоретико-методологічний аналіз : дис... канд. наук з держ. управління: 25.00.01 / Лелеченко Анжела Павлівна; Національна академія державного управління при Президентові України. – К., 2006. – 197 с.
17. Линьов К. О. Централізація, децентралізація та нелінійність у державно-му управлінні: дис... канд. наук з держ. управління: 25.00.02 / Линьов Костянтин

Олександрович; Національна академія державного управління при Президентові України. – К., 2004. – 18 с.

18. Маца К. А. Системы неорганические, органические, социальные: свойства и принципы организации : монография / Маца К. А. – К.: Издательство географической литературы «Обрії», 2008. – 196 с.

19. Монаєнко А. О. Фінансово-бюджетна децентралізація в регіональному управлінні / Монаєнко А. О. // Держава та регіони: наук.-виробничий журнал; Серія: Державне управління. – 2010.

20. Москвичев С. Г. Мотивация, деятельность и управление : монография / С. Г. Москвичев. – Киев-Сан-Франциско, 2003. – 492 с.

21. Новейший философский словарь / Сост. А. А. Грицанов. – Мн.: Изд. В. М. Скаун, 1998. – 896 с.

22. Олійник В. В. Управління розвитком професійно-технічного навчального-закладу: навч.-метод. посіб. / Олійник В. В., Сергеева Л. М. – К.: АтрЕк, 2010. – 176 с.

23. Профессиональная педагогика: учеб. / под ред. Батышева С. Я., Новикова А. М. – 3-е изд., перераб. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 2010. – 456 с.

24. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. – К.: Вища шк., 1982. – 216 с.

25. Реформа публічного управління в Україні: виклики, стратегії, майбутнє: монографія / Нац. акад. управління при Президентові України, відп. редактор І. А. Грицяк. – К.: «К.І.С.», 2009. – 240 с.

26. Руснак Б. Розмежування повноважень між різними рівнями влади / Руснак Б. // Вісн. пр. спр. парламентові України. – 1999. – Число 6(41). – 29 грудня. – С. 13.

27. Свистун В. І. Загальнонаукові засади управлінської діяльності керівників в системі професійно-технічної освіти / Свистун В. І. // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 1 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України : [Ред. кол. : В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Вид-во ПІТО НАПН України, 2011. – С. 68-75. – Бібліогр. в кінці ст.

28. Слостенин В. А. Педагогика: учеб. для студ. высш. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Слостенина. – 8-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 576 с.

29. Социальный менеджмент : учеб. / [Афанасьев В. С., Баглай М. В., Беляев А. А. и др.]; под ред. Д. В. Валового. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», Академия труда и социальных отношений, 2000. – 272 с.

30. Теория управления : учеб. / под. ред. Ю. В. Васильева, В. Н. Парахиной, Л. И. Ушвицкого. – 2-е изд., доп. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 608 с.: ил.

31. Урбанович А. А. Психология управления : учеб. пособ. / А. А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2001. – 640 с.

32. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – 4-е изд. – М.: Политиздат, 1981. – 445 с.

33. Философский энциклопедический словарь. – М.: Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.

34. Философский энциклопедический словарь / Редкол.: С. С. Аверинцев, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичев и др. – 2-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.

35. Щербак Л. В. Концептуальні засади стратегії децентралізації управління професійно-технічною освітою України / Щербак Л. В. – К.: Геопринт, 2009. – 54 с.

РОЗДІЛ 4

ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

4.1. Визначальні фактори розвитку управління освітою

Умови сучасного розвитку освіти характеризуються нестабільністю. Перш за все, це відбувається за рахунок перетворень в оточуючому середовищі. Тому для управління розвитком освіти важливе значення має аналіз екзогенних змінних, який дає інформацію про підбурюючі впливи на освіту.

Звичайно виділяють 7 факторів зовнішнього середовища, які безпосередньо пов'язані з освітою, в т.ч. і професійно-технічною, це: економіка, соціальне середовище, політика, ринок, технологія, екологія, міжнародні зв'язки (рис. 4.1).

Дамо коротку характеристику аналізу кожної групи факторів.

Економічні фактори. Поточний і прогнозований стан економіки істотно впливає на стан сфери освіти. Тому певні фактори економічного зовнішнього середовища треба постійно тримати в полі зору, діагностувати та оцінювати. Наприклад, відносна величина витрат на освіту, яка подається як частка у відсотках від валового національного продукту ВВП у 80-х роках у східноєвропейських країнах складала 5-7% (ПНР – 4,7%, ЧРСР – 5,1%, СРСР – 7,6% тощо); у промислово розвинутих країнах на початку 90-х років складала від 4% до 22% (Німеччина – 4,6%, Японія – 5,7%, Великобританія – 6,5%, США – 6,7%, Франція – 7,1%, Швеція – 8%, Південна Корея – 22,6%); у країнах СНД в 1993 р. – до 10%, в т.ч. Україна – 8,1%, Росія – 9,6% [1; 4; 12:]. Скрутне економічне становище в Україні зумовило недостатнє фінансування всіх ланок освіти. Так, витрати на освіту становили у 1996 р. – 4,4%, 1997 р. – 4,2%, 1998 р. – 3,9% від ВВП. Однак, державне фінансування освіти у 2000-2009 рр. мало стійку позитивну тенденцію, за винятком 2010 р., коли видатки на освіту зменшились як щодо загальних видатків, так і щодо ВВП: 2000 р. – 48148,6 млн. грн.; 2005 р. – 141989,5 млн. грн.; 2007 р. – 226054,4 млн. грн.; 2010 р. – 262428,0 млн. грн².

З 2000 р. ситуація трохи змінюється. Так, у 20-му, ювілейному, виданні Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) – Доповідь про розвиток людини 2010 «Реальне багатство народів: шлях до розвитку людини» Україна за індексом освіти посідає 18-те місце (0,795), випереджаючи, зокрема, такі країни, як Іспанія (22-ге місце з індексом освіти 0,781), Велика Британія (24-те місце, 0,766), Франція (27-ме 0,751), Польща (30-те 0,728), Італія (32-ге 0,706), Білорусія (35-ге 0,683), Португалія (41-ше 0,670), Російська Федерація (53-ге місце, 0,631). Індекс освіти у світі – 0,436, тобто Україна його перевищує в 1,8 раз.



Рис. 4.1. Екзогенні фактори системи освіти

Тим часом за показником валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС) у доларах США Україна посідає 90-те місце серед 169 країн, з показником 6535 дол., – проти 29661 дол. в Іспанії (тобто у 4,5 разу більше, ніж в Україні), 35087 дол. у Великій Британії (у 5,4 разу більше), 34341 дол. у Франції (у 5,3 разу більше), 17803 дол. у Польщі (у 2,7 разу більше) і т.д. У середньому в світі показник ВВП на душу населення (за ПКС у доларах США) становить 10631 дол., що в 1,6 разу більше, ніж в Україні.

Як бачимо, витрати на освіту в Україні через падіння валового внутрішнього продукту значно поступається світовим стандартам: ~ 130\$ проти 1190\$, які в середньому витрачаються на одного учня у Швеції, США, Японії, Великобританії.

Соціальні фактори охоплюють змінні очікування, стосунки та нрави суспільства. Наприклад, почуття відносно бізнесу, економіки, проблеми мови, зміни соціальних настанов тощо.

Так, зараз у нашому суспільстві поширюється ідея щодо важливості стимулювання та заохочення ініціативи, творчості, інноваційної діяльності працівників; усвідомлюється теза про те, що робота – це спосіб заробляти на життя; формується ставлення до бізнесу як суспільного механізму економічного зростання тощо [5].

Навчання в школах України для національних меншин ведеться українською, румунською, молдавською, угорською, польською, кримсько-татарською, єврейською та ін. мовами. В Україні існує 2 тис. шкіл з двома і трьома мовами навчання. Це підтверджує той факт, що в країні на виконання Закону «Про освіту» створюються умови для забезпечення можливості навчатися національною (рідною) мовою.

З 2000-2001 навчального року в загальноосвітніх та ПТНЗ здійснений перехід на 12-бальну систему оцінки навчальних досягнень учнів основної та старшої школи. Це значно об'єктивізувало оцінювання просування школярів від репродуктивного до конструктивного і творчого рівнів засвоєння навчальної інформації, а також дало можливість побачити резерви просування та планувати рівні навчальних досягнень з боку самих учнів. Навчальний процес став більш гнучким та адаптивним.

Соціальні фактори взагалі мають великий вплив на розвиток освіти. Тому для ефективного реагування на соціальні зміни, система освіти має набувати гнучкості, свідомо трансформуватися в організаційні структури та модифікації, які пристосовані до оточуючого середовища.

Політичні фактори безпосередньо впливають на законодавчу і нормативну базу сфери освіти, на реформи, що проводяться. Згідно з інформацією Міністерства юстиції України на листопад 2010 р. в Україні офіційно зареєстровані 185 політичних партій (проти 42, зареєстрованих на 1 січня 1997 р.). Це стверджує Україну як багатопартійну державу та ілюструє поступовий перехід від тоталітарного до демократичного режиму її існування.

Державна політика в галузі освіти визначається Верховною Радою України і здійснюється органами державної виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Ця політика характеризується безперервним виробленням і здійсненням заходів щодо реформування освіти. Основними документами реформування освіти в Україні є Національна доктрина розвитку освіти України в XXI ст., Державна цільова програма розвитку ПТО на 2011-2015 роки, матеріали Національної стратегії розвитку освіти на 2012-2021 рр., реалізація яких передбачає випереджальний розвиток освітньої галузі в цілому.

На виконання Державної національної програми «Освіта» та Закону України «Про освіту», Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки розпочалася робота над створенням державних освітніх та професійних стандартів, розробка яких триває і зараз. Законодавче введення норм щодо держстандартів освіти, які встановлюють вимоги до змісту, обсягу і рівня освітньої та фахової підготовки в Україні, є принципово новим у державній політиці України в галузі освіти. З 2001-2002 н.р. відповідно до Закону України «Про загальну середню освіту» почався поступовий перехід на 12-річне навчання в системі загальної середньої та ПТО.

Отже, враховуючи важливість політичних процесів у суспільстві для освітньої галузі, керівникам установ освіти, у т.ч. професійно-технічної,

належить слідкувати за: законодавчими урядовими документами та нормативними документами місцевих органів влади; ставленням політиків до економічної діяльності; кредитами для фінансування розвитку освіти; можливість отримання позики, ін.

До аналізу *ринкових факторів* зовнішнього середовища можна віднести демографічні умови, життєві цикли різних послуг або виробів, легкість проникнення на ринок, дефіцит або надлишок фахівців, ін.

Наприклад, аналіз демографічного стану висвітлює динаміку природного приросту населення. За статистичними даними в Україні на кожні 1000 осіб загальний приріст населення у 1985 р. склав 2,9 одиниці. У 1990 р. він зменшився до 0,6 одиниць. У 1991 р. кількість померлих вперше перевищила кількість народжених на 39 тис. осіб. З 1987-1998 рр. загальний приріст населення в Україні зменшився на 9 одиниць (від позитивного до негативного значення). На початок 1997 р. населення України складало 50,9 млн. осіб, а за переписом 2001 р. – біля 48 млн. [13]. Загальний коефіцієнт народжуваності у 1996 р. зменшився на 31,6% порівняно з 1989 р. Питома вага дітей віком до 15 років зменшилась за цей же період на 6,5%. Така ж картина спостерігається і у 2001-2011 рр.

Згідно з даними Державного комітету статистики України від 17 січня 2011 р., за січень – листопад 2010 р. в Україні народилися 456,9 тис. дітей, що на 14,5 тис. менше ніж у 2009 р. Показник природного скорочення населення зріс зі 172,6 тис. (у 2009 р.) до 181,5 тис. – у 2010 р. Проте кількість померлих також зменшується: якщо з січня по листопад 2009 р. в Україні померли майже 644 тис. осіб, то за аналогічний період 2010 р. – 638,4 тис. осіб.

Станом на 1 грудня 2010 р. чисельність населення в Україні становила 45 млн. 795 тис. 911 осіб, що майже на 184 тис. менше, ніж у 2009 р. (нагадаємо, що за даними Всеукраїнського перепису населення, проведеного у грудні 2001 р., чисельність населення становила 48 млн. 415,5 тис. осіб).

Усе це підтверджує, в першу чергу, падіння життєвого рівня населення і появу негативних тенденцій в динаміці відтворення населення в Україні.

З демографічним станом тісно зв'язані такі показники розвитку освіти, як мережа шкіл, наповнюваність класів, кількість педагогічних працівників, розвиток поліграфічної бази системи освіти, ін. Ці показники будуть проаналізовані нижче.

До ринкових факторів відносять конкурентоспроможність. Рівень освіти учнів загальноосвітніх навчальних закладів нашої країни досить високий. Так, учасниками фінального етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад 2010/2011 р. з дев'ятнадцяти навчальних предметів були 2212 учнів 8-11 класів з 27 регіонів України та Українського фізико-математичного ліцею Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Половину учасників нагороджено дипломами переможців:

I ступеня – 164 учні; II ступеня – 348 учнів; III ступеня – 582 учні.

Із числа переможців заключного етапу олімпіад – 337 одинадцятикласників, які вибороли дипломи:

I ступеня – 53 учні; II ступеня – 348 учнів; III ступеня – 582 учні.

Участь обдарованих учнів у турнірах ефективно сприяє розвитку їх творчих здібностей, залученню до практичної наукової діяльності, а також успішній соціалізації у життєвому просторі. Учні набувають не тільки глибоких теоретичних знань, а й досвіду колективної співпраці, що сприяє формуванню їх особистості, і має велике виховне значення.

У 2010/2011 навчальному році 51 переможець Всеукраїнських Інтернет-олімпіад взяв участь у IV етапі Всеукраїнських учнівських олімпіад з математики, хімії, фізики, географії, економіки, біології, інформатики понад рейтингову кількість учасників з відповідних областей. Учні показали високий рівень знань: 48 учасників (94,1%) стали переможцями, 14 учнів нагороджено дипломами I ступеня, 15 учнів – дипломами II ступеня, 19 учнів – дипломами III ступеня. Досягнуті результати є свідченням високого рівня підготовки учасників, кваліфікованого і якісного проведення Всеукраїнських учнівських Інтернет-олімпіад.

Згідно останнього глобального Звіту з людського розвитку Україна за рівнем розвитку посідає 76 місце із 177 країн та вважається країною з середнім рівнем людського розвитку.

У контексті нашого дослідження важливе значення має підготовка конкурентоспроможного випускника ПТНЗ – кваліфікованого робітника підприємства. Зазначимо, що система якостей робітника виявляється у його спроможності успішно витримувати конкуренцію на ринку праці порівняно з іншими робітниками аналогічного профілю й рівня кваліфікації. Основою конкурентоспроможності кваліфікованого робітника є його висока професійна компетентність. Отже, для досягнення конкурентоспроможності на ринку праці випускниками ПТНЗ модернізується професійна освіта і навчання на основі модульно-компетентнісного підходу, введення системи дуального навчання (ПТНЗ + виробництво), використання інтерактивних методів, формування ІКТ-компетентності тощо.

З переходом України на буржуазно-демократичні рейки розвитку адміністративно-командна система управління поступається більш цивілізованій демократичній системі. Розвиваються координаційні зв'язки в управлінні. Примусове навчання починає перетворюватися у свідоме мотиваційне. Це спочатку знижує якість навчання, тому завдання управління ПТО є утримання рівня навченості випускників на засадах мотиваційного навчання.

Жодна національна система освіти не може собі дозволити ігнорувати фактичні і можливі реакції своїх конкурентів. В аналізі конкурентів, як правило, присутні чотири діагностичні елементи, а саме: аналіз майбутніх цілей конкурентів; оцінка поточної стратегії конкурентів; огляд передумов відносно конкурентів; поглиблене вивчення сильних і слабких сторін конкурентів.

Таким аналізом користуються при плануванні розвитку ПТНЗ, забезпеченні умов для збільшення контингенту учнів, визначення напрямів додаткових послуг для створення бази позабюджетного фінансування тощо.

Технологічні фактори залежать від рівня НТР і мають значний вплив на сферу освіти. В умовах розвитку і прискорення НТП до системи освіти ставляться вимоги в кожен даний момент попереджати рівень розвитку науки і техніки.

У зв'язку з інтеграцією України в міжнародний простір спостерігається посилення комунікативних зв'язків. За даними державного комітету статистики забезпеченість організацій (підприємств) засобами масової інформації з 1994 р. до 1995 р. зросла на 25 тис. одиниць; з 1995 р. до 1996 р. – на 17 тис. одиниць, а з 1996 р. до 1997 р. – аж на 84 тис. одиниць. Обсяг робіт по випускній вартості з боку обчислювальних центрів з 1995 р. до 1998 р. збільшився у три рази. Цей ріст продовжується, і цифри свідчать про бурхливий розвиток комунікації в Україні, що потребує певних доповнень в навчальних планах школи та інших закладів освіти. Саме тому однією з ключових проблем подальшого розвитку ЗСО в Україні визначається розробка і втілення програми загальної комп'ютеризації середньої освіти у т.ч. в сільській місцевості [9, с. 24].

Важливу роль відіграє інформатизація ПТНЗ, оскільки комп'ютери використовуються як засоби виробництва різних напрямів професійної діяльності.

Зараз спостерігається тенденція до збільшення навчальних закладів обладнаних кабінетами основ інформатики та обчислювальної техніки. 95% ПТНЗ підключені до мережі Інтернет, 64% – мають власні web-сайти. Однак, забезпеченість комп'ютерною технікою ПТНЗ залишається недостатньою, оскільки на 1 комп'ютер приходить 15 учнів.

Особливе місце відводиться управлінню *екологічною* політикою, в основі якої лежать вимоги екологічної безпеки галузі освіти. Тут важливий облік заходів по забезпеченню найбільш сприятливих, з точки зору інтересів здоров'я учнів, природних умов життя, всебічне оздоровлення навколишнього середовища в регіонах тощо.

Так, за даними Міністерства охорони здоров'я України в теперішній час на дітей віком до 6 років припадає 1143 захворювання, з них 50% – це захворювання органів дихання, 10% – нервової системи, 20% – шлунку, ін. Стан здоров'я дітей викликає тривогу, бо попереджає про можливе порушення генофонду і динаміки відтворення населення в Україні. Саме тому у 1995-1997 рр. було реалізовано українсько-канадський проект «Партнери в охороні здоров'я», результатом якого в Україні створена мережа шкіл здоров'я [9, с. 9]. В Інституті професійно-технічної освіти НАПН України здійснюється міжнародний проект «Профілактика ВІЛ/СНІДу у Східній Європі». Проте це занадто мало, щоб покращити генофонд України.

Міжнародні фактори. Держава мусить постійно контролювати і оцінювати зміни у сфері освіти в більш широкому середовищі. Власна стратегія держави має бути спрямованою на зміцнення сфери освіти з урахуванням світового досвіду, на розширення міжнародної активності. Україна сприяє розвитку та встановленню безпосередніх зв'язків між навчальними за-

кладами держави і зарубіжних країн, в результаті яких проводиться тимчасовий обмін учнів для входження у освітнє середовище шкіл зарубіжжя. Вже у 1993 р. 78 вищих навчальних закладів України здійснювали пряме співробітництво на основі угод з 415 іноземними вищими навчальними закладами та 19 фірмами 43 країн світу.

У теперішній час складені угоди про співробітництво в галузі освіти і науки з Російською Федерацією, Туркменістаном, де враховані інтереси української діаспори. Продовжується робота з українськими об'єднаннями, товариствами, громадами, земляцтвами, асоціаціями країн східної та західної Європи, Балтії, країн СНД. Українські класи у Греції і Швеції забезпечуються підручниками, налагоджене співробітництво з Датсько-Українським товариством, яке опікує українську недільну школу у Данії.

Для навчальних закладів діаспори підготовлені програми з вивчення української мови, літератури, історії України [9, с. 19]. Це необхідно для: забезпечення широкої інтеграції національної освіти України у світову систему освіти; підготовки і перепідготовки фахівців міжнародного рівня; отримання доступу до сучасних технологій; одержання інвестицій для розвитку національної освіти.

Міжнародні зв'язки встановлюються і в галузі ПТО. Так, проект «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні» започатковано за ініціативи Міністерства праці і соціальної політики України (Державного центру зайнятості), Міністерства освіти і науки України та канадських партнерів – Асоціації місцевих коледжів Канади і Саскачеванського інституту прикладних наук і технологій. Партнерами проекту в Україні є також Міністерство економіки України, обласні державні адміністрації та центри зайнятості пілотних областей. Цей п'ятирічний проект (2005-2010 рр.) здійснювався в Україні за підтримки Канадського агентства міжнародного розвитку (CIDA).

Професійно-технічна освіта є однією з найважливіших ланок освітньої системи в Україні. Вона безпосередньо пов'язана з загальною середньою, позашкільною і професійною освітою (див.рис. 4.1) та ринком праці, з яким стикаються випускники ПТНЗ, виходячи в професійне життя. Всі перелічені вище компоненти системи освіти впливають один на одне і залежать від зовнішніх (екзогенних) змінних оточуючого середовища та власних внутрішніх (ендогенних) змінних. Розглянемо це на конкретних прикладах зв'язку профтехосвіти з іншими компонентами освітньої системи.

Так, зменшення народжуваності тягне за собою скорочення мережі *дошкільних* закладів освіти і зменшення контингенту учнів *початкової* школи. Внаслідок цього певна частина вихователів і вчителів залишаються без роботи (тільки у 1997-98 н. р. по Україні було звільнено 13 тис. учителів). На початок 2000-2001 н.р. у загальноосвітніх школах працювало 546,6 тис. педпрацівників, що на 17,1 тис. (3%) менше, ніж у 1996-97 н.р. Зменшення кількості учнів приводить до зменшення кількості класів в школах, що, в свою чергу, впливає на скорочення мережі загальноосвітніх шкіл і позашкільних закладів, а це впливає на кількість учнів і на мережу ПТНЗ.

Скрутне становище з бюджетним фінансуванням освіти позначається на стані *матеріально-технічної бази* ПТО, яка не оновлюється вже протягом декількох років. Це відбивається на якості навчання з таких загальноосвітніх дисциплін, як хімія, біологія, фізика, фізична культура. Значною мірою це впливає на якість навчання спеціальних дисциплін, оскільки навчання здійснюється на застарілому обладнанні. 80,5% техніки, яка є в розпорядженні ПТНЗ, не відповідає тій, яка використовується у виробництві. Тільки 19,5% мають термін експлуатації до 10 років.

За останні роки зменшилася кількість ПТНЗ, які мають підсобне господарство, медичні кабінети. Відбулося значне скорочення кількості навчальних закладів, які мають їдальню або буфет.

У зв'язку з економічною кризою в країні зменшується постачання ПТНЗ наочними посібниками, навчальною літературою, видавництво якої не здійснювалося протягом багатьох років, та іншими засобами навчання. Це призводить до реорганізації централізованого каналу постачання цих засобів. Крім того, недостатність фінансування позначається на регулярності виплати заробітної плати педагогічним працівникам. Все це дає себе знати у позакласній роботі. На сьогодні практично не існує безоплатної гурткової роботи, факультативів і спецкурсів з навчальних дисциплін. Ці види послуг оплачуються батьками, тому для загалу дітей обмежується можливість розширення профілю в стінах ПТНЗ. Ця освіта переміщується в *позашкільні заклади*, укріплюючи їх соціальну значимість. І хоча їх мережа в Україні в основному зменшилась, зараз надають додаткову освіту і намагаються її зробити доступною для всіх бажаючих учнів близько 1500 позашкільних закладів. Тобто, ми спостерігаємо більш чітку диференціацію функцій школи (надавати обов'язкову загальну середню освіту) позашкільних закладів (надавати додаткову освіту, динамічно реагуючи на попит населення) і ПТНЗ – початкову професійну освіту. Це упорядковує мережу, цільові функції позашкільної освіти, а допомога самовизначенню молоді підвищує її статус у суспільстві. Випускники школи продовжують навчання, отримуючи професійну освіту, або працевлаштовуються, аналізуючи ринок праці, або до самовизначення поповнюють лави безробітних.

Потреби суспільства у кваліфікованих фахівцях і попит населення регулюють плани прийому у заклади професійно-технічної і вищої освіти. Ринкові відносини взагалі регулюють співвідношення зайнятого та незайнятого (працюючого і безробітного) населення, формуючи ринок праці.

Таким чином, дошкільна, позашкільна, загальна середня освіта та ринок праці в освітній сфері становлять *проміжні* (мезогенні) змінні, які зв'язують *зовнішні* і *внутрішні* фактори розвитку ПТО.

До *внутрішніх* (ендогенних) змінних ПТО належать:

- освітні потреби населення;
- мережа навчальних закладів;
- зміст освіти;
- кадрове забезпечення;

- технології навчання (методи, форми, способи);
- матеріально-технічна база (будова ПТНЗ, обладнання майстерень, навчальних кабінетів, засоби навчання ін.);
- фінансування освіти;
- засоби регулювання розвитку ПТО.

Дамо коротку характеристику цим факторам.

Освітні потреби населення зумовлюються, по-перше, конституційними вимогами обов'язковості загальної середньої освіти. По-друге, усвідомленням того, що дає повна загальна середня освіта людині для її подальшого життя, наскільки наявність цієї освіти впливає на працевлаштування або на одержання професійної освіти. По-третє, спроможністю сім'ї нагодувати та одягти підлітків, які вже самі можуть заробляти гроші. На сьогодні велике значення мають освітні потреби громадян для отримання робітничої професії. Кількість таких громадян поступово зростає, оскільки в нашому суспільстві знецінюється інтелектуальна праця і набувають затребуваності кваліфіковані робітничі кадри.

Зміна *мережі* ПТНЗ в Україні у 1990-2010 рр. може бути представлена так (табл. 4.1):

Таблиця 4.1

**Зміна мережі професійно-технічних навчальних закладів
в Україні у 1990-2010 рр.**

Навчальні заклади	1990 р.	2000 р.	2005 р.	2009 р.	2010 р.	Різниця
Кількість ПТНЗ	246	970	1023	975	874	-382,0
Чисельність учнів (тис. осіб)	643,4	307,3	314,2	249,9	308,9	-334,5

Так, кількість ПТНЗ з 1990 р. по 2010 р. скоротилась на 382 заклади, водночас, у 2005 р. спостерігалось зростання числа ПТНЗ.

Чисельність учнів у ПТНЗ характеризується, в основному, щорічним скороченням, зокрема, з 1990 по 2010 рр. на 334,5 тис. осіб.

І хоча мережа ПТНЗ має тенденцію до скорочення, відбуваються процеси її подальшої диференціації. Наприклад, частина з них перепрофільовалася у коледжі, з'явилися професійні ліцеї, які займаються допрофільним і профільним навчанням, утворюються навчально-виробничі комплекси при поєднанні зусиль ПТНЗ з виробництвом тощо. Створена мережа державних ПТНЗ нового типу, зокрема (на 01.01.2011 р.): вищих професійних училищ – 181; центрів ПТО – 57; професійних ліцеїв – 482.

Зміст ПТО не задовольняє потреби ринку праці. Якість підготовки робітничих кадрів не відповідає вимогам суб'єктів господарювання, що пов'язано із застарілою матеріально-технічною базою, недосконалістю кваліфікаційних характеристик на професії та види робіт, державних стандартів ПТО, недостатнім рівнем підготовки педагогічних працівників. Тому по-

дальший розвиток ПТО України неможливий без досягнення європейського рівня освітніх стандартів з урахуванням національних особливостей, що обумовлює необхідність модернізації, розширення функцій ПТО, її трансформації в професійну освіту і навчання.

На сьогодні створена система оновлення змісту ПТО. Зокрема затверджені: Класифікатор професій ДК 003-95 (1995 р.); Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003 : 2005» (2005 р.); Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003 : 2010» (2010 р.); Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ (2007 р.); Державний стандарт професійно-технічної освіти (2002 р.).

Станом на 01.01.2011 р. затверджено та впроваджено нові стандарти з 192 професій, підготовлено проекти нових стандартів з 300 професій.

Однак, модернізація змісту професійного навчання та створення укрупнених професій потребують подальшого розвитку для встановлення відповідності потребам роботодавців.

Певних змін потребує ситуація з кадровим складом ПТО. Як зазначає директор департаменту ПТО МОНмолодьспорту України В. Супрун «... гострою залишається проблема якості педагогічних працівників ПТНЗ, особливо майстрів виробничого навчання та викладачів спеціальних дисциплін. Це істотно впливає на якість підготовки кваліфікованих робітничих кадрів...». Тому МОНмолодьспорту України планує вдосконалити кадрове забезпечення ПТО шляхом створення дієвої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників, упровадження їх обов'язкового стажування в умовах сучасного виробництва, розроблення механізму підбору та призначення керівних кадрів ПТНЗ тощо.

Поступово модернізуються *форми, методи* і технології навчання. Поруч з класно-урочною системою вводиться у випробувальному порядку система модульно-розвивального навчання (автор А. В. Фурман), система створення збагаченого освітнього середовища (автор С. І. Подмазін) ін. Частіше використовуються дистанційні (очно-заочні), індивідуальні (в т.ч. домашня) форми навчання, екстернат. Поширюється особистісно-орієнтований підхід у навчанні. Наприклад, в системі ПТО в процесі навчання на виробництві використовується багато технологій навчання: традиційне, дистанційне, відкрите, модульне тощо. Перспективною педагогічною технологією професійного розвитку персоналу на виробництві є модульне навчання. Воно вимагає структуризації змісту, визначення чіткої послідовності способів управління навчальним процесом та складання спеціальної модульної програми. Модульне оформлення змісту дає змогу використовувати окремі модулі для опанування окремих видів професійної діяльності та індивідуального навчання. Завдяки цьому змістове наповнення модульної програми можна «розібрати» на окремі модулі й переструктурувати для різних цілей професійного розвитку персоналу. Наприклад, навчання суміжним професіям, курси цільового призначення (виробничо-технічні, школи майстрів та бригадирів, школи вивчення позитивних й інноваційних методів праці

тощо). За дослідженнями вчених саме модульна технологія професійного навчання, яка заснована на концепції Міжнародної Організації Праці («Модулі трудових навичок»), спрямована на підвищення якості навчання робітників та фахівців, конкурентоспроможних на ринку праці. Крім того, модульне навчання дозволяє в 2-2,5 рази скоротити тривалість та вартість навчання. У навчально-виробничому процесі ПТНЗ важливого значення набувають змішані види занять: лекційно-семінарські, семінарсько-практичні, тренажерні тощо. Останнім часом у контексті компетентнісного підходу швидко розвиваються інтегрований вид занять – тренінги, в ході яких формуються професійні знання, способи діяльності, особисте ставлення до роботи, первинний досвід. Для засвоєння способів професійної діяльності використовуються спеціальні тренажери.

Фінансова ситуація в країні примусила шукати позабюджетні кошти для здійснення ПТО (в основному через надання освітніх послуг). У зв'язку з цим набуває розвитку приватна освіта. В Україні існують 924 ПТНЗ недержавної форми власності з контингентом учнів/слухачів – 89 тис.

У державних навчальних закладах використовується також часткова батьківська плата за варіативний компонент освіти та додаткову позакласну роботу з учнями.

Нестабільні зовнішні та внутрішні умови існування ПТО та перерозподіл цільових функцій суб'єктів управління поставили завдання розробки своєрідної технології супровідного оцінювання розвитку освіти з поточним коригуванням щодо висунутої мети і завдань. Так, зараз розробляються і поширюються в практиці різні види освітнього моніторингу для підвищення якості освіти, в т. ч. професійно-технічної.

На основі розглянутих матеріалів можна зробити порівняльний висновок щодо тенденції розвитку управління ПТНЗ у зв'язку із змінами в системі освіти України (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

Взаємозв'язок тенденцій розвитку управління освітньою системою і змін у системі освіти

Зміни у системі освіти (СО)	Тенденції розвитку управління ПТНЗ
Визнання людини найвищою цінністю суспільства. Переорієнтація СО на задоволення потреб людини	Децентралізація управління, орієнтація на управління шляхом активізації людського потенціалу в рамках доцільної діяльності, спрямованої на задоволення освітніх потреб громадян
Зростання різноспрямованості зовнішніх впливів (> 180 партій)	Поява необхідності спільного вироблення рішення, делегування або розподілу відповідальності серед виконавців, розвиток гнучкості, свідомого трансформування в нові модифікації

Погіршення демографічного стану в суспільстві, формування ринку праці в СО	Формування ринку праці (безробітні вчителі, майстри виробничого навчання), поява конкуренції та підвищення конкурентоспроможності
Диференціація навчальних закладів	Підвищення самостійності і професіоналізму керівників навчальних закладів, введення професійної підготовки керівників, посилення процесів самоосвіти та саморозвитку керівників навчальних закладів. Поява альтернативної гілки управління системою освіти на громадських засадах з числа керівників приватних навчальних закладів
Посилення освітніх потреб громадян. Поступова зміна якісного складу працюючих викладачів (більш високий рівень освіти магістри)	Поява необхідності критеріального управління (вироблення різних освітніх стандартів і діяльнісних моделей взаєморозуміння), підтримка процесів самоорганізації і саморозвитку
Зменшення бюджетного фінансування освітньої системи; введення платних освітніх послуг; пошук позабюджетних коштів для підтримки розвитку системи освіти	Надання навчальним закладам фінансової самостійності, потреба опанування керівниками економічних, фінансових та юридичних основ управління СО
Встановлення міжнародних зв'язків	Розвиток управлінської культури, проникнення менеджменту в управлінську діяльність, здобуття досвіду управління в умовах невизначеності і ймовірності, комп'ютеризація управління (використання нових інформаційних технологій керівниками)

З метою виявлення пріоритетів у кожній зазначеній вище тенденції розвитку управління ПТО було здійснено їх експертну оцінку.

Для цього були розроблені анкети з переліком визначених тенденцій, а саме:

децентралізація управління, через активізацію людського потенціалу та створення умов самореалізації людини у трудовому процесі;

розвиток гнучкості управління через спільне вироблення рішення на основі дія(полі)логу, делегування відповідальності за виконання роботи, посилення гнучкості зв'язків між виконавцями (перерозподіл завдань);

посилення природних процесів самоорганізації та саморозвитку (створення умов для самоорганізації, наприклад, надання самостійності);

підвищення ролі самоуправління ПТНЗ (надання фінансової самостійності тощо);

розвиток принципу доцільності критеріальності управління за цілями та результатами;

прийняття рішення в умовах невизначеності, коли мету не можна встановити на діагностичній основі, а необхідний діа(полі)лог з виконавцями і спільне вироблення загальної мети;

розвиток управлінської культури керівних працівників системи ПТО шляхом проникнення в їх діяльність функцій і технологій світового менеджменту.

Респонденту було запропоновано проранжувати перелічені тенденції на основі своїх уявлень про розвиток управління ПТО.

Результати експертизи виявили різні пріоритети з боку компетентних судей, у ролі яких виступили керівники різних рівнів управління ПТО та науковці.

Найбільшу вагомість у межах одиниці отримали такі тенденції як децентралізація, розвиток гнучкості управління та управлінської культури керівників ПТНЗ (0,18).

На другому місці за значущістю – тенденція розвитку принципу доцільності і критеріальності управління і посилення управління за цілями та результатами (0,14).

Тенденція посилення природних процесів самоорганізації і саморозвитку, в процесі управління СО на думку респондентів посідає третє місце (0,12).

Підвищення ролі самоуправління закладів ПТО та прийняття рішення в умовах невизначеності відмічаються як найменш важливі тенденції (0,10).

Така оцінка значущості виявлених тенденцій розвитку управління ПТО, на нашу думку, відбиває стійкість стереотипів централізованого управління.

Для відходу від цих стереотипів необхідно звернути увагу саме на тенденцію прийняття рішення у ситуації невизначеності. Такого досвіду у практичних керівників немає, а ситуація невизначеності починає переважати у реальному житті.

Вона (ситуація) повлікає за собою необхідність посилення критеріальності управління через розробку еталонів – (моделей) бажаних результатів, які можна виміряти.

Водночас з цим вона викликає посилення гнучкості управління через активізацію людського потенціалу шляхом підтримки процесів самоорганізації і саморозвитку, створюючи умови для самореалізації кожного учасника системи освіти у трудовому процесі.

Все це «автоматично» викликає підвищення ролі самоуправління в освітній системі і являє собою послідовні процеси проникнення менеджменту в управлінську діяльність її керівників.

Отже, в умовах реформування соціально-економічної структури суспільства в Україні важливого значення набуває наукова основа спрямованих перетворень різних сфер людської діяльності, в т.ч. соціокультурної, частку якої складає освіта.

Вироблення такої основи можливо за допомогою методологічних знань, які спрямовують логічну обробку понять і дають змогу проникати в глибину явищ реальної дійсності.

Сутнісний аналіз закономірностей дає змогу виділити істотні відомості, які треба враховувати при плануванні спрямованих перетворень, а саме: управлін-

ня освітою підкоряється закономірностям соціального управління; зміни треба вносити у зміст, структуру та технологію управління; можна внести зміни, які відповідають зовнішнім перетворенням (освітньої системи, суспільства), або змінюючи управлінську підсистему, спрямовувати розвиток освіти, а через неї – суспільства; результативність спрямованих перетворень можна досягти за допомогою: оперативного коригування порядку зв'язків між суб'єктами управління, який обумовлюється характером завдання і можливостями виконавців; коригуванням цільових функцій шляхом делегування повноважень виконавцям, збільшуючи ступені свободи; регулювання управлінської діяльності забезпечується встановленням комунікативних зв'язків між суб'єктами цієї діяльності (закон зворотного зв'язку).

Для підвищення ефективності та якості управління бажано розробляти критеріальні моделі результату та узгоджувати дії всіх учасників цього процесу.

Для спрямованого розвитку управління освітою треба визначити позитивні тенденції цього розвитку, які відповідають сучасним перетворенням у суспільстві.

З цією метою ми проаналізували дію різних факторів впливу освіти, виділили основні зміни, які дали поштовх для розвитку управління і визначили найбільш рельєфні тенденції цього розвитку. Соціологічне опитування щодо пріоритетності змін вивело на перший план тенденцію децентралізації шляхом активізації людського потенціалу та створення умов самореалізації людини у трудовому процесі, розвиток гнучкості управління та управлінської культури керівників. Друге місце було визнане за принципами критеріальності та посилення цільового управління за результатами. На останньому місці опинились процеси самореалізації і саморозвитку, підвищення ролі самоуправління та прийняття рішення в умовах невизначеності, коли потрібний дія(полі)лог з виконавцями для вироблення спільного рішення.

З метою підсилення зазначених вище процесів в управлінні ПТО ми пропонуємо модель динамічного поєднання управлінської діяльності керівника ПТНЗ з самоуправлінською діяльністю педагогічних працівників (рис. 4.2).

По аналогії з управлінською решіткою Р. Блейка та Д. Мутона уявимо решітку сполучення процесів управління і самоуправління.

Тоді горизонтальна вісь буде ранжувати управлінську діяльність керівника ПТНЗ, а вертикальна вісь – самоуправлінську діяльність педагогічних працівників.

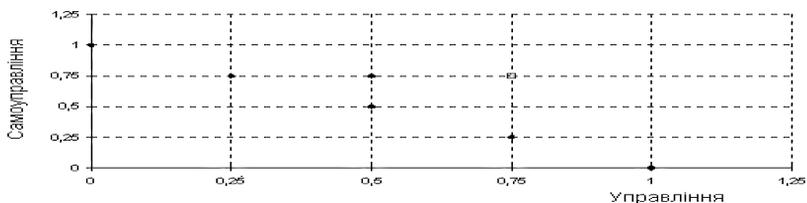


Рис. 4.2. Решітка сполучення процесів управління і самоуправління

Ранжування в обох випадках проводимо від 0,25 до 1 (1 – це або повне самоуправління, або повне централізоване, жорстке управління).

Зіставляємо обидві діяльності до 0,75, враховуючи, що після цієї межі процес автоматично розвивається в бік чистого управління або самоуправління.

Для нас важливим є відзначені на рисунку точки. Діагональ точок від одиниці до одиниці показує динаміку сполучення функцій управління і самоуправління. Якщо управлінський процес – це єдина цілісність, яка складається з різних співвідношень процесів управління і самоуправління, то ми можемо простежити розвиток одного чи другого з них. Процес самоуправління пов'язаний з необхідністю забезпечувати власні інтереси для самозбереження. Процес управління об'єктивно необхідний для забезпечення інтересів ПТНЗ з метою підтримки параметрів його існування та розвитку. Відзначимо, що, як правило, педагогічні працівники як виконавці становлять підсистему загальної системи ПТНЗ. Тому два процеси – управління і самоуправління становлять єдине ціле і можуть існувати в різних співвідношеннях. Якщо ведеться авторитарне, жорстке управління без врахування інтересів виконавців, що на горизонтальній вісі відповідає 1, то всю відповідальність за якість роботи бере на себе керівник.

Якщо керівник починає враховувати інтереси працюючих, але делегує їм тільки завдання по душі, залишаючи за собою повноваження зв'язку і всю відповідальність, сполучення управління і самоуправління відзначається точкою 0,25; 0,75.

Якщо керівник делегує не тільки завдання, а й повноваження зв'язків з різними інстанціями, які необхідні при виконанні завдання, то таке сполучення відзначається точкою 0,5; 0,5.

Якщо керівник делегує завдання, повноваження і відповідальність, тобто надає самостійність при виконанні певного завдання, то сполучення виражається точкою 0,75; 0,25. Усі три способи делегування завдань управління допомагають узгоджувати цілі педагогічних працівників і керівника ПТНЗ як носія соціально значущої мети, що відповідає загальній місії ПТНЗ.

Такі результати демонструють усвідомлення керівниками необхідності демократизації управління при одночасному посиленні критеріальності і цілеспрямованості на результат. Проте процеси самореалізації і саморозвитку, прийняття рішення в умовах невизначеності, необхідності йти на діалог з виконавцями, розвиток партнерства ще недостатньо усвідомлюється керівними працівниками освітньої системи. Оскільки ці явища відносно нові для нашого суспільства і практика їх опанування тільки розгортається, необхідні подальші наукові розробки в цьому напрямі, які б допомогли налагодити управління в сучасних умовах суспільного розвитку.

4.2. Порівняльна характеристика жорсткого вертикального і м'якого горизонтального управління професійно-технічною освітою

Сучасна ситуація в нашій країні характеризується стрімкими змінами політичної, економічної, соціальної та культурної сфер людської діяльності.

Це примушує змінювати підходи, методи, стилі виробничих відносин та поступово перетворювати жорстке субординаційне управління сучасними організаціями на мобільне, гнучке.

Національна доктрина розвитку освіти України у XXI ст. спрямовує діяльність освітян на пошук нових, відкритих і демократичних моделей управління освітою, яке має утверджуватися як державно-громадське і орієнтувати освітні процеси не на відтворення, а на розвиток. При цьому важливо передбачити органічне поєднання засобів державного впливу з громадським управлінням, що розширюватиме управлінські можливості громадської думки [7, с. 5].

Для модернізації управління треба звернутися до характеристики різних його видів (табл. 4.3).

Таблиця 4.3

Порівняльна характеристика управління організацією в індустріальний та постіндустріальний періоди розвитку суспільства

Характеристика управління організацією в періоди розвитку суспільства:	
індустріальний	постіндустріальний
вертикальні, централізовані жорсткі структури	горизонтальні, децентралізовані гнучкі структури
опосередкований вплив через ієрархічні рівні	пряма взаємодія у складі команди
субординаційні стосунки	партнерські стосунки
керівництво	лідерство
фокус на завдання	фокус на споживача
підвищення кваліфікації, кероване зверху	підтримка самоосвіти
розвиток підструктур організації	створення умов для саморозвитку людини як вищої цінності суспільства

Як бачимо, у постіндустріальний період актуальними є горизонтальні гнучкі структури, пряма взаємодія у складі команди, партнерські стосунки, лідерство, фокус на споживача, підтримка самоосвіти і спрямування саморозвитку людини як вищої цінності суспільства.

Такий зв'язок спроможні забезпечити так звані адаптивні організаційні структури, які почали розроблятися з 60-х років XX ст. для забезпечення можливості організації реагувати на зміни оточення та впроваджувати нову технологію в мінливих умовах. Такі структури порівняно з бюрократичними були краще пристосованими до змін, їх можна було швидко модифікувати відповідно до середовища, враховуючи потреби самої організації. Тому ці

структури ще називають органічними, порівнюючи їх з живими організмами. Вони викликали до життя органічні моделі управління, які на відміну від механістичних (бюрократичних) моделей мали альтернативні характеристики (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

**Порівняльна характеристика механістичної
та органічної моделей управління**

Механістична модель	Органічна модель
<p>Формальний розподіл праці. Використання власної матеріально-технічної бази та штатного розпису. Загальні цілі організації мають часткові підзадачі, виконання яких не залежить від загальних задач. Будова організації на ієрархічному принципі. Переважають вертикальні потоки інформації. Діяльність працівників регламентується формалізованими правилами. Контроль та найбільш важлива інформація концентрується ближче до вершини ієрархії. Використання всіх видів робіт не залежить від персональних якостей працівника. Працівники взаємозамінні.</p>	<p>Відсутність жорсткого розподілу цілей, індивідуальних задач і сфер відповідальності. Відбувається їх постійна коректування і перерозподіл. В організаційних структурах ієрархія порушується, переважають горизонтальні комунікації і неформальні зв'язки. Управління частковими задачами здійснюється на будь-якому рівні і у будь-якій ланці організації. Регламентация робіт низька, робиться ставка на ініціативу виконавців. Головне в організації – розвиток персональних якостей працівників, їх потенціалу.</p>
	<p>Це притаманно організаціям, які вирішують новаторські завдання і які роблять ставку не на безликих виконавців, а на ініціативу і творчість.</p>

Основною відмінністю функціонування бюрократичних і адаптивних структур є спосіб зв'язку між працівниками: керівниками і підлеглими. У бюрократичних структурах субординаційний зв'язок утворює складну ієрархічну підпорядкованість. Виробнича діяльність і поведінка персоналу регламентуються інструкціями. Технічні методи і засоби, права і обов'язки працівників, їх часткові завдання та ступінь відповідальності цих завдань загальній меті організації чітко визначаються керівництвом. Кожний фахівець вирішує своє завдання як найважливіше, відокремлене від загальної мети. До інформації про справи організації має доступ тільки керівник.

В умовах постійних змін зовнішнього середовища керівник фізично не може визначити роль кожного працівника і у відповідності з цим закріпити за ним певні завдання, повноваження, відповідальність, виділити методи вирішення цих завдань, скласти інструкції. Це потребує певного часу, упро-

довж якого ситуація може змінитися декілька разів. Стільки ж разів треба перезакріпити зв'язки, перевизначити ролі, посадові обов'язки, що стає недоцільним.

У таких умовах інформація про стан і справи організації доводиться до колективу, і кожний працівник вирішує свої виробничі завдання з позицій мети організації в цілому. Встановлюються партнерські стосунки і колегіальна взаємодія у вертикальних та горизонтальних шарах.

Усвідомлюючи причини виникнення адаптивних структур та їх відмінність від бюрократичних, можна дістати висновку про те, що доцільність використання різних типів організаційних структур залежить від стабільності оточуючого середовища.

Англійські дослідники Т. Берне та Г. М. Сталкер побудували графік залежності між типом структури організації та темпом зміни зовнішнього середовища [6, с. 345]. Аналізуючи цю залежність, можна зробити висновок, що ні жорстка, ні гнучка структури у чистому вигляді не можуть забезпечити оптимальний режим функціонування організації. Значить, реальні організаційні структури мають ознаки як механістичних, так і органічних структур.

4.3. Можливі варіанти моделей децентралізації управління професійно-технічною освітою.

Одним з варіантів децентралізації управління ПТО є державно-громадське, яке передбачає залучення громадськості до прийняття управлінських рішень на різних щаблях управлінської вертикалі. Вертикаль управління ПТО в Україні починається з Міністерства освіти і науки, молоді та спорту й закінчується учнем ПТНЗ. Проміжними структурами є адміністрація і педагогічні працівники. Способи поєднання державного і громадського управління, або залучення громадської думки до прийняття управлінських рішень, можуть бути різними.

Ми пропонуємо такі варіанти моделей державно-громадського управління:

1. Модель структурно-громадського супроводу.

Субординаційна вертикаль управління ПТО супроводжується на кожному щаблі відповідною громадською структурою, до складу якої входять представники територіальної громади, владні особи, зацікавлені у розвитку ПТО, та роботодавці. Основним завданням громадських структур є незалежна експертиза стану справ у ПТО та діалог з владними структурами для встановлення балансу інтересів громадськості й органів управління ПТО (рис.4.3).

У цій моделі громадські структури діють поруч з державними структурами управління, встановлюють комунікаційний зв'язок всередині кожного управлінського рівня та між щаблями управління. Результатом є встановлення рівноваги між вимогами держави і запитам громадян.

Модель інформаційно-громадського супроводу.

Державні структури управління ПТО разом з громадськими структурами закладів та установ ПТО організують зустрічні інформаційні потоки. Зго-

ри вниз просувається детермінаційна інформація (нормативно-правова та суспільно-ціннісна). Знизу догори – претензійна (реакція виконавців, громадськості на детермінаційну інформацію). На кожному шаблі управління створюється адаптаційний структурний підрозділ, основним призначенням якого є узгодження зустрічних потоків інформації та визначення вектору переваг. Оброблена інформація передається у структуру, яка приймає рішення, що має бути адаптованим до зовнішніх і внутрішніх умов та спрямоване на встановлення балансу інтересів всіх учасників освітнього процесу (рис.4.4).

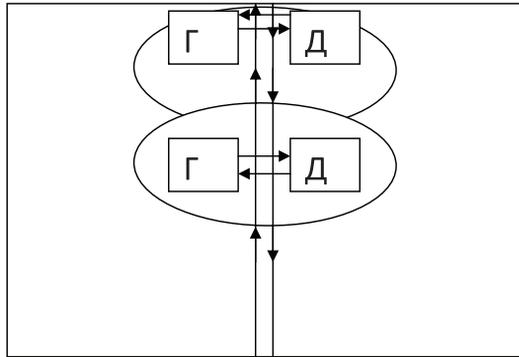


Рис.4.3. Управлінська модель структурно-громадського супроводу,
де: Г – громадська структура, Д – державна структура.

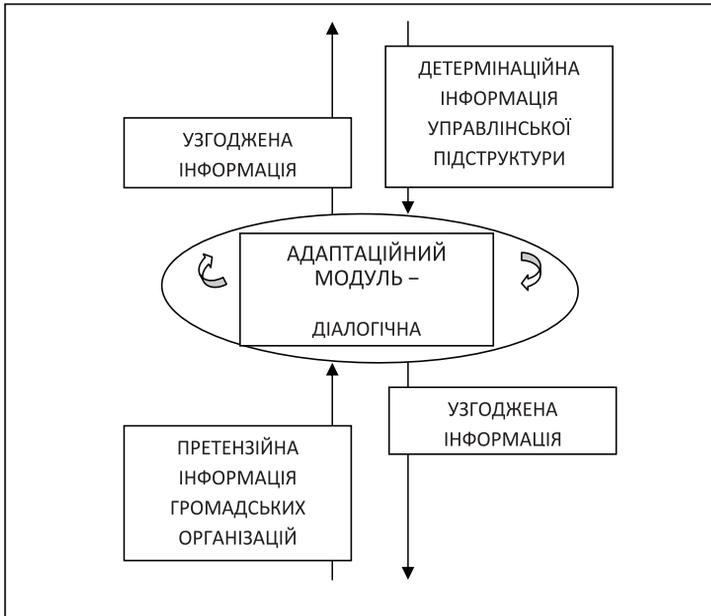


Рис. 4.4. Управлінська модель інформаційно-громадського супроводу

Модель субординаційно-проміжного партнерства

Субординаційні стосунки по всій вертикалі дуже рухомі. Це пояснюється тим, що для виконання завдань залучається громадськість, і стосунки тимчасово перетворюються у партнерські. При цьому поширюються горизонтальні зв'язки. Після досягнення кожної часткової мети тимчасова команда розпускається, і знову поновлюється вертикаль.

Основне призначення такої моделі – створення механізму субординаційно-партнерських стосунків для взаємоадаптації різноспрямованих активностей у напрямі загального вектору переваг (рис.4.5).

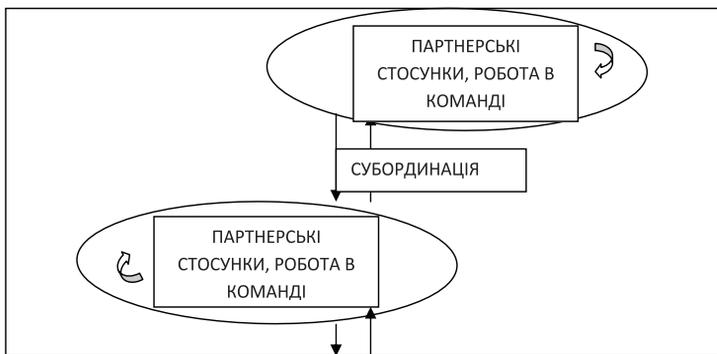


Рис. 4.5. Управлінська модель субординаційно-проміжного партнерства

4.4. Концепція адаптивного управління професійно-технічною освітою (як варіант децентралізації)

Управління освітою зазвичай розглядають з позицій кібернетики як цілісну систему, що складається з керуючої та керованої підсистем.

До керуючої підсистеми ПТО традиційно відносять органи державного управління (МОНмолодьспорт, обласні управління освіти). До керованої підсистеми – заклади ПТО.

Ситуація сьогодення вимагає перегляду традиційних підходів. Домінантою сучасного управління освітою є розвиток людини. Тому, розглядаючи управління освітою з антропосоціальних позицій, можна продовжити ланцюжок управлінських структур в ПТНЗ. Це буде локальний рівень управління навчально-виробничим процесом, який має адміністративний, педагогічний та учнівський підрівні. Як бачимо, з позицій соціального управління, державний рівень представлений двома органами державного управління ПТО, самоуправлінський рівень – адміністрацією та педагогічними працівниками (викладачами, майстрами виробничого навчання), саморегулюючий – учнями.

Громадське управління здійснюється, громадськістю, спонсорами, батьками. Система управління ПТО має починатися з учня (або ним закінчуватися), спрямовуючи діяльність всіх управлінських структур на його розвиток.

Розвиток – це процес змін в системі, просторі і часі. Зміни можуть бути конструктивними та деструктивними. Конструктивні зміни ведуть до прогресу. Деструктивні – до регресу. У природному розвитку завжди переважає прогрес, бо регрес веде до руйнування системи.

Основою розвитку є вирішення суперечностей. Природно це відбувається шляхом зближення різних точок зору через їх діалогічне узгодження на основі когерентності (єдності походження).

Вище зазначені різні способи узгодження різноспрямованих впливів, які практично є важелями децентралізації управління ПТО.

Як відомо, процес управління потребує безперервної переробки інформації для визначення напрямку розвитку керованої системи і, в разі необхідності, коригування дій, які спрямовують розвиток на заданий (бажаний) результат.

Інформація, яка супроводжує управлінський процес за представленою вище моделлю, що містить адаптаційний модуль, створює три різноспрямовані потоки. Напрямок цих потоків обумовлює суб'єкт адаптації і відповідне регулювання (приспосовування) дій управлінських структур.

Ми розрізняємо потоки інформації, які передаються по вертикалі – субординаційному ланцюжку управлінських структур. Вони можуть бути низхідними, народженими вищестоящими управлінськими структурами, і спрямованими зверху вниз.

Потоки можуть бути висхідними, спрямованими знизу доверху і народженими рівнями управління, що розташовані нижче.

Крім цього, діють потоки локальної (циклічної) інформації на кожному горизонті (рівні) управління. Це діалогічна інформація, яка народжується на цих рівнях управління як результат обробки зустрічної (низхідної + висхідної) та локальної (циклічної) інформації.

Результат кожного етапу перетворень керованого об'єкту подається через підсумкову інформацію, основним завданням якої є встановлення зворотного зв'язку в процесі управління. Якщо перехід у новий стан відбувається за схемою: збудження ® перетворення ® підсумок (результат), то управлінську інформацію можна класифікувати так: збуджуюча, перетворююча, підсумкова.

Відповідно з вказаними потоками інформації в процесі управління відбувається три види адаптації: низхідна, висхідна, горизонтально – зустрічна. Адаптація при цьому набуває наскрізного характеру і здійснюється шляхом коригування цільових функцій управлінських структур кожного рівня управління.

Підґрунтям низхідної адаптації є детермінаційна інформація, яка спрямовує дію управлінських структур на виконання політики держави в галузі освіти. Причиною висхідної адаптації є повідомляюча інформація, яку можна диференціювати на діагностичну та претензійну. Діагностична

інформація виробляється в управлінському циклі кожного рівня, а претензійна – здобувається як результат анкетування, соціологічного опитування, бесід з виконавцями тощо. Цей вид адаптації спрямований на врахування базових та перспективних потреб рівнів управлінської системи, які розташовані нижче. Горизонтальна адаптація відбувається на основі діалогічної інформації. Результатом цієї адаптації є вироблення управлінськими структурами безпосередньо зв'язаних рівнів управління спільно з виконавцями реалістичної мети та кооперація їх дій для досягнення цієї мети. Таке розуміння адаптації переводить розвиток з імпульсивного на поступовий, природовідповідний процес.

Діалогічне узгодження ініціює зовнішній подразник – активатор (потреби суспільства, держави, вимоги організації, де працює або вчиться людина тощо). Якщо подразнення викликають резонанс системи (відгук внутрішньої структури: вимоги, які відповідають потребам людини), то відбувається усвідомлення і прийняття зовнішньої мети як своєї або взаємоадаптація цілей на основі субстанціональної єдності.

Розвиток людини є основним об'єктом управління в освіті. Цей розвиток здійснюється на основі освітньої діяльності людини. Якщо спрямовувати діяльність людини на природний розвиток, вона буде раціональна і більш ефективна. Це спрямування здійснюється шляхом усвідомлення людиною життєво важливих для неї цілей.

Якщо цілі висуває сама людина і організує свою діяльність на їх досягнення, то вона свідомо управляє своїм рухом (просуванням по життю). Це є самоуправління, яке завжди спрямоване на природний розвиток.

Цілі людини не завжди відповідають цілям суспільства, держави, але можуть бути реалізованими тільки в узгодженні з ними.

Цілі суспільства, держави також не завжди відповідають цілям окремої людини, але можуть бути реалізованими тільки через діяльність людини.

Залучити людину для виконання зовнішніх для неї цілей можна, висунувши перед нею певні вимоги і одночасно створивши умови для її природного розвитку. Це приводить до узгодження зовнішніх і внутрішніх цілей. Якщо це узгодження відбувається без зовнішньої примусовості і внутрішньої обумовленості на основі когерентного зближення неоднакових вимог, то має місце діалогічна адаптація. Управління на основі діалогічної адаптації буде адаптивним.

Адаптивне управління – це взаємовплив, який викликає взаємоприсотування поведінки суб'єктів діяльності на діалогічній основі, котра забезпечується спільним виробленням реалістичної мети з наступним поєднанням зусиль і самоспрямуванням дій на її досягнення. Основним завданням адаптивного управління є спрямування розвитку керованої системи у бажаному напрямку в умовах нестабільності. У цих умовах частіше, ніж зазвичай, проходить зміна цілей і завдань суб'єктів діяльності, що потребує їх опера-

тивного узгодження на природовідповідній основі. Адаптивне управління, як і будь – яке інше, вимагає розробки моделей (стандартів) діяльності, які відповідають поставленій меті. При зміні мети та завдань змінюються і моделі.

Для відповіді на питання: «Якого саме стану системи треба досягти?», – необхідно забезпечити моделі апаратом вимірювання. Прикладом цього можуть бути факторно – критеріальні моделі діяльності суб'єктів управління. Як апарат вимірювання краще використати кваліметрию («квалі» – якість, «метро» – міряю). Модель повинна мати основні фактори, які впливають на діяльність конкретного суб'єкта, змістові критерії його діяльності, що відповідають кожному фактору. Крім цього, за допомогою методу Дельфі, розраховуються коефіцієнти вагомості кожного фактору та кожного критерію. Шляхом зіставлення критеріїв моделі та фактично виявлених діяльності суб'єкта управління визначається коефіцієнт проявлення критеріїв. Цей коефіцієнт має бути в межах одиниці і відповідати значенням: 0; 0,25; 0,5; 0,75; 1,0 (хоча допускаються і проміжні значення). Вагомість критеріїв показуватиме пріоритети людини, організації, установи, держави (в залежності від того, ким визначалися ці показники). Змінюючи пріоритети, можна спрямувати розвиток у напрямі будь – якого фактору або критерію.

Якщо зміни вагомостей факторів на першому ступені моделі проводить вищестояща структура, то пристосування всіх структур, які розташовані ієрархічно, проходять через встановлення ними (цими структурами) коефіцієнтів вагомості критеріїв на другому ступені моделі. Відбувається низхідна наскрізна адаптація. Вона притаманна жорсткому централізованому управлінню, при якому виконавці пристосовуються до наказів управлінців.

Якщо встановлення коефіцієнтів вагомості факторів та критеріїв проводиться на місцях, а вищестоящі структури шляхом обчислення середньовиваженої величини встановлюють загальні пріоритети регіону (району, міста, області), то відбувається висхідна адаптація. Управлінці максимально враховують пріоритети виконавця. Це притаманно максимально децентралізованому управлінню, яке забезпечує саморозвиток керованих систем.

Якщо вироблення моделей та встановлення вагомості факторів і критеріїв діяльності здійснюється спільними зусиллями на кожному рівні управління ПТО, то має місце діалогічна адаптація, яка у різних співвідношеннях поєднує (сполучає) низхідні та висхідні адаптаційні процеси. Це характеризує демократичне управління яке враховує як потреби керованої системи, так і вимоги роботодавців, суспільства, держави.

Для скеровування діяльності в потрібному напрямі можна використати освітній моніторинг – векторне відстеження процесу. Спостереження можна проводити за процесом (внутрішній моніторинг). Як правило, внутрішній моніторинг доручається виконавцям, а зовнішній – управлінцям. За допомогою встановлення динаміки змін визначається вектор розвитку,

і при необхідності проводиться поточне або перспективне регулювання процесу. Розробляючи моделі діяльності тих, хто вчиться (учнів, студентів, слухачів тощо), тих, хто вчить (вчителів, майстрів виробничого навчання, адміністрації на рівні ПТНЗ), можна здійснювати учнівський, педагогічний, або адміністративний моніторинг і спрямовувати відповідно розвиток учнів, вчителів, майстрів виробничого навчання, адміністрації і ПТНЗ в цілому у бажаному напрямі.

Такий погляд на управління ПТО, допоможе його децентралізувати, зробити демократичним, побудованим на гуманістичних засадах, що відповідає вимогам сьогодення.

Література

1. Владиславлев П. А. Система образования в европейских странах СЭВ. / Владиславлев П. А. // Экономические и социальные проблемы. – М.: Наука, 1989. – 133 с.
2. Вульфсон Б. Л. Управление образованием на Западе: тенденции, централизации / Вульфсон Б. Л. // Педагогика, 1997. – №2. – С. 110-117.
3. Губа А. В. Деякі проблеми підготовки спеціалістів у вузах України в 80-91 р.р. / Губа А. В. // Проблеми освіти в умовах становлення ринкової економіки. – Харків: ХДП, 1992. – С. 105-108.
3. Концепция экономической стабилизации и роста в Украине // Экономика Украины, 1997. – №12. – с. 4.
4. Луговий В. І. Управління освітою: навч. посіб. для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності «Держуправління»/ Луговий В. І. – К., 1997. – 302 с.
5. Мескон М. Х. Основы менеджмента : пер. с англ. / Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
6. Національна доктрина розвитку освіти України в XXI ст. на період 2001 – 2004 років // Освіта і Україна. – 23 квітня 2002 р. – №33. – С. 4-6.
7. Новак В. О. Основи теорії управління: навч. посіб. / Новак В. О. – К.: НАУ, 2001. – 236 с.
8. Освіта в Україні // Національний звіт України до секретаріату ЮНЕСКО. – К.: Міносвіти і науки України, 2000. – 24 с.
9. Перспективы: вопросы образования. Юнеско. – М., 1993. – №2.
10. Показники розвитку дошкільної, загальної середньої та професійно-технічної освіти (за підсумками 1999/2000 н.р.). – К.: ЗАТ «Нічлава», 2000. – 56 с.
11. Помиткін Е. О. Духовний розвиток учнів у системі шкільної освіти: наук.-метод. посіб. / Помиткін Е. О. – К.: УПКСКО, 1995. – 152 с.
12. Статистичний щорічник України за 1996 р. / Держкомітет статистики України. – К.: Техніка, 1997. – 618с.

РОЗДІЛ 5

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗПОДІЛУ ПОВНОВАЖЕНЬ ОРГАНІВ ОСВІТИ І НАУКИ НА ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується високим динамізмом, якісними новоутвореннями в усіх сферах життя. Однією з умов становлення України як самостійної, економічно незалежної держави є створення якісно нової системи підготовки кваліфікованих робітників. Соціально-економічні і політичні зміни, ускладнення умов життя та діяльності вимагають зростання вимог до робітника та його діяльності.

Протягом останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні значно знизився у порівнянні з розвинутими країнами. Це зумовлено падінням престижу робітничих професій, неефективним інформуванням населення щодо попиту на професії на ринку праці, недостатньою участю суб'єктів господарювання у розв'язанні проблем ПТО. Як наслідок суб'єктів господарювання не задовольняє якість підготовки робітничих кадрів, що пов'язано із застарілою матеріально-технічною базою ПТНЗ, недосконалістю кваліфікаційних характеристик на професії та види робіт, невідповідністю державних стандартів ПТО вимогам сучасного виробництва, недостатнім рівнем підготовки педагогічних працівників.

Назріла необхідність якісних змін у взаємодії центральних і місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо питань функціонування і розвитку ПТО. Потребує реформування система управління ПТО.

Нагальним є вирішення проблеми щодо підвищення ефективності діяльності ПТНЗ, які не задовольняють реальних потреб ринку праці. У результаті значна частина державного бюджету використовується на навчання неконкурентних на ринку праці робітників і не сприяє їх продуктивній зайнятості.

Актуальним є забезпечення автономності ПТНЗ, у першу чергу їх економічної самостійності, ефективного залучення інвестицій у розвиток системи ПТО, введення стимулів як для суб'єктів господарювання, так і для педагогічних працівників.

Недосконалість законодавчих та інших нормативно-правових актів, якими регулюються питання сфери професійної освіти, неврахування ними змін, що відбуваються в економіці і суспільному житті країни, фінансування за залишковим принципом, є стримуючими факторами розв'язання наявних проблем та формування єдиної концептуально узгодженої та науково-обґрунтованої державної політики щодо розвитку системи професійної освіти і навчання впродовж життя.

Важливі теоретичні дослідження з проблем ПТО здійснили С. Батишев, А. Біляєва, С. Гончаренко, І. Лікарчук, Н. Ничкало, О. Новиков, В. Радкевич, О. Щербак. Порівняльно-педагогічні аспекти розвитку сучасних за-

рубіжних систем освіти вивчали Н. Абашкіна, Н. Авшенюк, Л. Гриневич, Т. Десятов, К. Корсак, О. Матвієнко, А. Сбруєва. Важливе значення для дослідження проблеми розвитку системи ПТО мають праці з філософії освіти В. Андрущенко, І. Зязюна, В. Кременя та ін. Аналізу проблем трансформації в управлінні освітою, зокрема децентралізації управління освітніми системами, присвячено дослідження О. Олейнікової, І. Смирнова, М. Сороки, Р. Шакурова, Т. Шамової, М. Швецова.

Конкурентоздатність кожної країни все більше залежить від якості підготовки фахівців. Тому зростає роль професійної освіти як найважливішого чинника розвитку економіки, трудових ресурсів та якості робочої сили.

Одна з найважливіших функцій системи освіти і, зокрема, ПТО полягає в тому, щоб запропонувати молоді та дорослому населенню набувати таких кваліфікацій, які користуються попитом на ринку праці. В час переходу від постіндустріального суспільства до суспільства знань, інформаційного суспільства, освіта все більше перетворюється в потужну продуктивну силу, її розвиток стає важливою рушійною силою економічного піднесення. Ефективність системи прямо залежить від потреби у випускниках на регіональному та національному рівнях, а також від їхньої конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці. В умовах економічних перетворень і демократизації суспільства підготовка висококваліфікованих робітників набуває особливої значущості. Підтвердженням цього є практика багатьох країн світу, які першочергове значення надають саме вирішенню проблем професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Особливої ваги в ринкових умовах набуває задоволення регіональних потреб у робітниках і фахівцях, забезпечення ефективної зайнятості працездатного населення. Це ставить нові вимоги щодо співпраці навчальних закладів з державними службами зайнятості, об'єднаннями роботодавців стосовно навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації виробничого персоналу та незайнятого населення як у навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві. У цьому контексті актуалізується проведення професійної орієнтації серед різних верств населення, посилення цієї роботи в усіх типах навчальних закладів, вирішення проблем професійної адаптації випускників.

Професійно-технічна освіта – самостійна соціально-педагогічна система з низкою взаємопов'язаних функцій, таких як навчальна, виховна, розвивальна, виробнича, господарсько-економічна, соціально-педагогічна, управлінська тощо. Головне завдання системи професійно-технічної освіти пов'язане із наданням суспільству послуг у галузі підготовки кадрів, передусім робітничих, а також перепідготовкою та підвищенням кваліфікації вивільнюваних робітників і незайнятого населення. Державі потрібні такі ПТНЗ, в яких створені всі умови для розвитку та самореалізації кожної особистості, формування покоління, здатного навчатися впродовж усього життя, створювати і розвивати цінності громадянського суспільства, повною мірою втілити в життя українську національну ідею; підготовки конкуренто-

спроможних фахівців-професіоналів. Сучасні ПТНЗ, як правило, є бюджетними організаціями, що зумовлює їхню залежність від органів державного управління, які визначають стратегію розвитку, мету і завдання професійної підготовки, засоби їх реалізації.

Під *регіоналізацією* професійно-технічної освіти розуміємо процес передачі повноважень у цій сфері освіти, діяльності її навчальних закладів до регіонів, які відповідають обласному адміністративно-територіальному поділу, та орієнтацію роботи цих закладів на потреби певної території. Іншими словами, – це передача ПТНЗ із загальнодержавного підпорядкування на регіональний (обласний) рівень. Відкритим залишається питання, якою повинна бути повнота розподілу повноважень. Як показали дослідження, до останнього часу в Україні не було єдиної системи поглядів на регіоналізацію ПТО як на рівні регіонального управління галуззю, так і на рівні центральних органів виконавчої влади.

У термін «регіоналізація освіти» вкладають різний зміст, що часом має досить широкий діапазон розбіжностей. В одному випадку його трактують як перерозподіл повноважень між центральним і місцевими органами управління освітою. В іншому – тлумачення розширюють до всієї сукупності процесів організації, функціонування, розвитку, які відбуваються в галузі освіти регіону. Регіональність в освіті полягає в її концентрації, конкретизації та наповненні варіативним сенсом, що відповідає усталеним локальним умовам освітньої системи регіону, таких важливих компонентів освіти, як зміст, структура, організаційні форми тощо.

Регіоналізація професійної освіти вимагає істотного підвищення ефективності управління освітніми системами, передусім, з позицій гарантування якості освіти.

Одна з цілей регіоналізації освіти – автономізація навчальних закладів, коли навчальний заклад захищений необхідною нормативно-правовою базою і керується у своїй діяльності принципами загальнодержавної і регіональної політики, функціонує в умовах чіткого розподілу прав і повноважень, має багаторівневе і багатоканальне фінансування, ефективно вирішує кадрові питання і здатний самостійно контролювати якість підготовки випускників, забезпечувати багаторівневість освіти.

Розбіжності між державним і регіональними повноваженнями в системі підготовки кваліфікованих робітників у сучасних умовах вже не зводяться лише до ідеї децентралізації системи управління, а детермінуються суперечностями виробничо-технологічної спеціалізації регіонів і розвинених у них галузей економіки. Регіоналізація, задаючи своєрідну форму спеціалізації професійної освіти, наближуючи підготовку фахівців до місцевих потреб, є механізмом вирішення цих суперечностей. Очевидно, що збудувати ефективну регіональну мережу закладів професійної освіти в умовах відомчої роз'єднаності не можливо.

Концептуальні підходи до децентралізації та регіоналізації освітньої політики закладені в постановвах Європейського Союзу та інших документах,

в яких йдеться про модернізацію освіти. Зокрема, в Європейському звіті про якість освіти децентралізація управління визначена як одна з п'яти ключових проблем майбутнього.

Європейські країни в межах Копенгагенського процесу виробляють загальну політику ЄС, будують єдиний освітній простір у сфері професійної освіти. Стратегічна Програма ЄС «Освіта і підготовка до 2010 р.» визначає якість, результативність, ефективність і доступність професійної освіти умовою виходу Євросоюзу на провідні позиції у світі в соціально економічному плані вже найближчими роками. Заходи щодо підвищення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників проводять і пострадянські країни.

Досвід багатьох країн показує, що демократизація суспільства супроводжується пошуками таких варіантів управління освітою, які найбільш вдало забезпечували б підтримку навчальних закладів з боку місцевої громади. Зрозуміло, що під час переходу до нових засад діяльності в освітній сфері доцільно відмовитися від системи централізованого управління мережею навчальних закладів і передати відповідальність місцевим органам виконавчої влади, на території яких вони перебувають. Такий процес прийнято називати *децентралізацією* управління освітою, хоча цей термін не відображає всіх нюансів і особливостей діяльності навчальних закладів, підвищення їхньої автономії та зміцнення зв'язків із суспільством і соціальними партнерами. Лише в разі формування ефективної співпраці керівників освіти, місцевих громад і виробничої сфери не лише поліпшується акумуляція зусиль і ресурсів усіх зацікавлених у результатах професійної підготовки, а й забезпечується врахування їхніх побажань щодо різних аспектів діяльності ПТО.

В Україні прагнення до децентралізації задекларовано в Національній доктрині розвитку освіти, де визначено, що система управління освітою розвиватиметься надалі як державно-громадська і має враховувати регіональні особливості, тенденції до автономії навчальних закладів, конкурентоспроможності освітніх послуг. У Розділі X, п. 23 вказано, що «модернізація управління освітою, в першу чергу, передбачає децентралізацію управління, перерозподіл функцій і повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами» [20].

Отже, концептуальні засади децентралізації професійної підготовки кваліфікованих робітників полягають у перерозподілі повноважень центру і регіонів, створенні регіональної моделі організації ПТО, яка дозволяє налагодити взаємозв'язки навчальних закладів із місцевими органами виконавчої влади, підприємствами, громадськими організаціями, дає змогу оновити зміст, суттєво покращити матеріально-технічну базу, забезпечити якість підготовки кадрів на рівні Державних стандартів.

5.1. Управління якістю професійно-технічної освіти

Якість ПТО є одним із факторів взаємодії попиту і пропозиції кваліфікованих робітників на ринку праці. Невипадково в багатьох країнах, в тому числі і в Україні, останнім часом значно зростає попит саме на висококваліфікованих робітників без яких, по суті, неможливе зростання економіки. Тому одним з найважливіших показників діяльності ПТНЗ має стати якість навчання.

З огляду на це, підвищувати якість ПТО необхідно, перш за все, на основі оновлення її структури, змісту і технологій, впровадження нових організаційних механізмів. Сьогодні необхідно максимально враховувати вимоги, потреби, очікування суспільства, держави, роботодавців, громадян щодо ефективного використання всіх наявних ресурсів, створення мотивації і механізмів постійного покращання якості ПТО. Для цього необхідні системні зміни в змісті освітньої діяльності, управлінні нею, створенні інноваційного середовища, пошуку форм співпраці освіти з усіма зацікавленими сторонами.

Поштовх до модернізації професійної освіти і навчання на міжнародному рівні дало прийняття Лісабонської і Копенгагенської Декларацій, якими визначено, що *одним з головних завдань її модернізації є створення ефективної системи управління якістю* [14].

Актуальною є ця проблема і для вітчизняної ПТО. Отже, переусвідомлення теоретичних підходів і практичних рішень, пов'язаних з якістю професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів в умовах динамічних змін на ринку праці – одне з важливих сьогоденних завдань освітньої сфери.

Поняття і терміни, що використовуються в сфері управління якістю виробництва і сфери послуг визначаються міжнародними і національними стандартами. Стандарт ISO – 8402 «Управління якістю продукції і забезпечення якості. Словник» Міжнародної організації по стандартах дає такі базові визначення [18]:

якість – сукупність характеристик об'єкта, що відносяться до його здатності задовольняти встановлені чи ті, що можуть бути встановлені, потреби;

об'єкт – все, що може бути індивідуально описано чи розглянуто, тобто товар, послуга, процес, система, організація, особа;

показники якості – елементи, що складають сукупність характеристик якості об'єкта;

рівень якості – відносна характеристика якості об'єкта, що базується на порівнянні досягнутих і встановлених показників якості.

У педагогічних словниках якість розглядається як сукупність показників, які характеризують різні аспекти навчальної діяльності.

З точки зору методології якість – це системна категорія, яка відображає відповідність результатів поставленій меті.

Якість ПТО на сучасному етапі має розглядатися у контексті міжнародних стандартів ISO – 9001 : 2000 і трактуватися як сукупність властивостей і

характеристик, що обумовлюють здатність задовольняти нинішні і перспективні вимоги виробництва, суспільства і держави в сфері підготовки кваліфікованих робітників, а також потреби особистості і її самореалізації [18].

Реалізуючи політику якості, ПТНЗ повинні орієнтуватися на вимоги міжнародних стандартів ISO – 9000.

Міжнародний стандарт якості ISO – 9000 направлений на удосконалення результатів діяльності організації шляхом контролю всіх етапів і рівнів управління на основі розробленої для цього нормативної документації. Цей підхід широко застосовувався в європейських країнах і пов'язаний з дослідженням і створенням системи моніторингу навчально-виховного процесу.

Слід зазначити, що *станданти управління якістю ISO – 9001 : 2000* передбачають таких 6 ключових документальних процедур, що об'єднують процес управління якістю в одне ціле:

- *реєстрація якості* – реалізується шляхом застосування розробленої системи показників і критеріїв якості ПТО і ефективності освітнього процесу, управлінських і допоміжних процесів;

- *внутрішній аудит* – реалізується в ході самооцінки освітньої діяльності;

- *управління невідповідностями* – реалізується на всіх рівнях управління в різних формах (організація додаткових занять, індивідуальне навчання, психологічний супровід, робота зі скаргами тощо);

- *корегування дій* – реалізується органами управління освіти і науки і спрямовується на забезпечення високих показників якості;

- *попереджувальні дії* – реалізується органами освіти і науки з профілактичною метою для попередження можливого погіршення якості за ключовими процесами;

- *управління документацією* – реалізується в процесі нормативно-документального забезпечення освітньої діяльності, по мірі розвитку менеджменту якості.

У сфері ПТО слід виділити такі *рівні якості*:

- *глобальний* (формальною структурою цього рівня є ЮНЕСКО);

- *національний* (структура – Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України);

- *регіональний* (структура – головне управління освіти і науки облдержадміністрації);

- *рівень навчального закладу*;

- *рівень реалізації програми підготовки конкретного робітника*.

Традиційно при визначенні поняття «якість професійно-технічної освіти» враховують три основні її складові:

- якість змісту ПТО;

- якість освітніх технологій (якість методів навчання);

- якість результатів ПТО.

Проблеми якості багато в чому визначаються дещо застарілими підходами до його забезпечення і наявними управлінськими стереотипами. Нині

увага акцентується на результатах освітньої діяльності, оцінка яких в основному здійснюється через статистичні дані, зафіксовані за певний період.

В той же час забезпечення якості з практичної точки зору повинно базуватися на принципах системного і процесорного підходу, неперервного управління і оперативного реагування на зміни ситуації. *Системно-процесорний підхід* – це взаємопов'язані складові: освітня система, процеси, результати. Освітня система включає в себе педагогічні колективи, учнів, навчальні плани і програми, навчально-методичні матеріали, дидактичні засоби, матеріально-технічне і фінансове забезпечення, інфраструктуру. Від якості кожної із них залежить якість освітніх результатів. Складова якості результатів – *процеси*.

Якість освітніх процесів прийнято характеризувати їх результативністю і ефективністю. Без відповідної організації і реалізації процесів неможливо одержати результати. *Результативність* – властивість процесів, що характеризуються рівнем досягнення мети функціонування ПТО. *Ефективність* – це відповідність результативності відносно витрат за всіма видами (матеріальні, фінансові, часові).

Для забезпечення якості процесів необхідно чітко розуміти:

які процеси виконуються;

яка мета цих процесів;

як ці процеси взаємопов'язані і орієнтовані на стратегічну мету;

як вони регламентовані документально;

що планується здійснити для покращання цих процесів.

Управління якістю – комплексний, цілеспрямований, скоординований процес впливу з метою забезпечення його високої якості і стійкості.

Управління якістю ПТО – це розроблення і здійснення системи заходів, що дозволяють ефективно надавати освітні послуги такої якості, яка забезпечить відповідність результатів навчання вимогам споживачів. Управління якістю дозволяє підтримувати баланс між потребами ринку праці, особистими потребами громадян у навчанні і безпосередньо освітніми послугами. Розробляючи стратегію управління якістю необхідно дати відповіді на запитання:

1. Що є конкретним об'єктом управління якістю?

2. Хто конкретно організує і здійснює управління якістю?

3. Хто буде забезпечувати якість обраного об'єкта управління?

Стратегія управління якістю має бути направлена на споживача, відповідати його очікуванням і передбачати постійне удосконалення, для чого необхідна реалізація процесів. Тому на всіх рівнях необхідно здійснити заходи щодо підвищення ролі і відповідальності ПТНЗ щодо управління якістю. Це передбачає:

- оптимізацію управління ПТО, делегування повноважень з національного і регіональних рівнів на рівень ПТНЗ, тобто надання їм більшої автономії, в тому числі фінансово-господарської;

- введення механізму відповідальності ПТНЗ за якість навчання в умовах нормативного фінансування;
- удосконалення законодавчої і нормативної бази у сфері ПТО з метою вирішення проблемних питань, пов'язаних з питаннями управління якістю;
- впровадження ефективних механізмів громадського контролю якості діяльності ПТНЗ;
- зміна переліку показників, що використовуються в ході ліцензування і акредитації навчальних закладів.

До функцій управління якістю належать:

- збір і обробка інформації;
- планування;
- ресурсне забезпечення і організація виконання планів;
- моніторинг.

Ключовим завданням на даному етапі має стати формування системи менеджменту якості.

Система менеджменту якості – це сукупність організаційної структури, методик, процесів і ресурсів, необхідних для здійснення загального керівництва якістю [40].

З системою менеджменту якості ПТО пов'язані такі поняття:

- якість – ступінь відповідності наявних характеристик вимогам;
- характеристика – відмінна властивість;
- характеристика якості – власна характеристика продукції, процесу чи системи, що впливає з вимог.

Для того, щоб допомогти організаціям (навчальним закладам) впровадити і забезпечити функціонування результативних і ефективних систем менеджменту якості розроблено сімейство стандартів ISO. Міжнародні стандарти роз'яснюють основні положення, вимоги до системи менеджменту якості, дають рекомендації щодо покращання діяльності і керівництва щодо її аудиту.

Потреба впровадження системи менеджменту якістю пов'язана з головним завданням ПТО на нинішньому етапі – удосконаленням освітніх програм і покращанням якості надання освітніх послуг з метою задоволення вимог ринку праці в кваліфікованих робітниках.

Отже, формування системи менеджменту якості передбачає чітке формулювання мети функціонування ПТО в регіоні. Наприклад, її метою може бути – забезпечення доступної ПТО, рівень якої відповідає поточним і перспективним потребам особистості, держави, вимогам регіонального ринку праці.

Відповідно до визначеної мети формується політика у галузі якості, яка передбачає відповідальність керівних працівників за якість процесів і результатів діяльності освітньої системи.

5.2. Пріоритети регіональної політики у сфері якості професійно-технічної освіти

До основних напрямів регіональної політики в галузі *якості ПТО* слід віднести такі:

- орієнтація в освітній діяльності на кращі зразки стандартів, передові технології, що гарантують високий рівень якості ;
- врахування при організації освітньої діяльності вимог, запитів, очікувань суспільства, держави, споживачів, партнерів, замовників;
- розроблення, здійснення і корегування довгострокової стратегії співпраці і партнерства в інтересах покращання якості ПТО;
- створення ресурсних умов для інноваційного розвитку системи ПТО;
- розвиток освітньої інфраструктури, ефективне використання всіх видів ресурсів, вирівнювання можливостей навчальних закладів щодо надання учням (слухачам) різноманітних, якісних і доступних освітніх послуг;
- створення умов для зацікавленості навчальних закладів, учасників освітнього процесу в досягненні більш високих і якісних результатів шляхом включення їх в творчу, експериментальну, науково-методичну діяльність, матеріального стимулювання і підтримки ініціатив;
- розвиток пріоритетних напрямів освітньої діяльності, пов'язаних з впровадженням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій діагностики і збереження здоров'я учнів, підвищення професіоналізму педагогічних працівників;

- створення та становлення суспільно-громадських структур управління якістю, підвищення ролі незалежної оцінки якості ПТО і відповідальності навчальних закладів за якість освіти, удосконалення процедур виявлення потреби і формування замовлення на підготовку кваліфікованих робітників.

На сьогоднішній день в країнах ЄС здійснюється реформування систем управління якістю. Перш за все, це стосується системи оцінок. Це обумовлено заміною традиційних понять «кваліфікація», «зайнятість» такими поняттями як «компетенція», «можливість працевлаштування» тощо. Що стосується державних вимог до системи управління якістю на рівні навчальних закладів, то в країнах ЄС їх до цього часу нема [19]. Це прерогатива самих навчальних закладів.

Найбільш значне нововведення в галузі управління якістю надання освітніх послуг це введення сертифікації якості процесу навчання.

Сертифікація – це процедура, завдяки якій третя сторона дає індивідуальну гарантію, що продукція, процес чи послуга відповідає визначеним вимогам. Якщо, організація (ПТНЗ) має такий сертифікат, то це є гарантія якості його освітніх послуг. В ряді країн, зокрема, близького зарубіжжя впровадження системи сертифікації якості «третьою стороною» є невід'ємною частиною реформи управління професійною освітою. При цьому особливо важливою є самооцінка, як один з ефективних механізмів удосконалення якості і розвитку.

Основними *пріоритетами розвитку управління* якістю ПТО на п'ять років можуть бути:

- створення концепції інноваційних процесів;
- створення концепції управління якістю на регіональному рівні;
- створення умов для впровадження системних методів управління якістю на регіональному рівні;
- підготовка фахівців у сфері управління якістю, оцінки якості ПТО;
- вивчення, трансформація міжнародного досвіду управління якістю;
- налагодження контактів і співпраці з науковими установами, фахівцями в галузі управління якістю.

Метою і завданням на наступні п'ять років можуть бути:

- проведення необхідних інституційних змін, що має на меті побудову регіональної системи управління якістю;
- активна реалізація регіональної політики в галузі якості ПТО;
- досягнення поліваріантності підходів до побудови системи управління якістю.

Таким чином, *управління якістю ПТО* – це системний скоординований вплив на освітній процес та на комплекс інших, пов'язаних з ним, процесів з метою досягнення результатів відповідно до встановлених вимог, стандартів і очікувань. Існує три основні стадії неперервного циклу управління якістю: планування (проекування), забезпечення і моніторинг якості.

За умови вжиття необхідних заходів на всіх рівнях за п'ять років управління якістю ПТО може характеризуватися:

- наявністю розвинутої системи оцінки якості ПТО з використанням різних оціночних технологій і засобів;
- розвинутими партнерськими відносинами навчальних закладів з бізнесом, підприємствами;
- пріоритетністю серед інших проблем;
- суттєвою перебудовою системи управління якістю в регіонах;
- підвищенням фінансової і економічної самостійності ПТНЗ;
- формуванням реальної відповідальності за неякісну ПТО;
- підвищенням ставлення суспільства до якості ПТО.

Для цього має бути створена система управління якістю, здатна до саморозвитку, в якій будуть зацікавлені не лише представники адміністративних структур, а і учасники навчального процесу, де співпадають інтереси всіх заінтересованих сторін.

В останні роки загострилася проблема невідповідності наявних професій і рівнів кваліфікацій вимогам роботодавців, а також дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці. Виникло протиріччя між потребами ринку праці у кваліфікованих робітниках окремих видів діяльності і їх підготовкою за професіями, які не користуються попитом. Нині сучасна система ПТО продовжує знаходитися у стані фактичного відриву від економіки, ринку праці. Її пріоритетна функція ослаблена. Між тим потреба у кваліфікованих робітниках за багатьма професіями зростає майже у

всіх регіонах. Протиріччя, що виникли між ринком праці і ринком освітніх послуг, в деякій мірі носять об'єктивний характер, тому що для відкриття нової професії необхідний відповідний час, а діюча процедура ліцензування освітньої діяльності навчальних закладів є тривалою і затяжною.

У результаті ПТНЗ слабо реагують на швидкі зміни в потребі на робітників, що призводить до невідповідності між підготовленими робітниками і вимогами роботодавців.

Дані центрів зайнятості показує, що у загальному обсязі пропозиції робочої сили частка випускників навчальних закладів щорічно складає 10-15%. Крім цього молоді кадри у порівнянні із досвідченими мають низьку стартову конкурентоздатність. Тому диспропорція між структурою і обсягами підготовки і професійно-кваліфікаційною структурою попиту на робочу силу є одним із суттєвих чинників, що створюють кількісні і якісні параметри дисбалансу.

Деякі фахівці вважають, що ця ситуація матиме довготривалий характер і система ПТО не зможе самостійно повернутися в той стан, коли вона функціонувала в умовах планової економіки. Тому потрібні нові механізми її взаємодії з ринком праці. Існує також думка, що поштовхом до виправлення існуючого положення стане стабільний розвиток економіки. Проте еволюція передбачає поступовий і неперервний розвиток будь-якого процесу.

Нині ця проблема частково може бути вирішена шляхом узгодження з центрами зайнятості структури і обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів, розширення профілів підготовки, переходу на контрактну систему взаємовідносин з підприємствами.

Разом з тим, кардинальне вирішення цього питання обумовлює необхідність врахування всіх чинників, що впливають на відтворення робочої сили, і найперше – прогнозування розвитку економіки регіону і визначення потреб і робітничих кадрах на основі моніторингових досліджень.

Необхідно зважити, що вирішити проблему взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг неможливо без врахування інтересів безпосередніх споживачів освітніх послуг, які мають свою мету, завдання, мотивацію у виборі професії і сфери трудової діяльності. Зволікання з прийняттям ефективних, можливо навіть радикальних, заходів щодо реформування ПТО, гальмує її розвиток.

Тому сьогодні є *нагальна потреба у розробленні та реалізації нової концепції реформування регіональної системи ПТО*, що сприятиме підготовці кваліфікованих робітників відповідно до потреб місцевих ринків праці.

У структурі концепції доцільно виділити окремий блок питань, пов'язаних з розробленням механізму входження ПТНЗ на ринок праці на основі активізації співпраці із соціальними партнерами, роботою щодо здійснення моніторингу ринку праці та визначення потреби в підготовці кваліфікованих робітників у ПТНЗ.

У зв'язку з цим, серед основних завдань регіональної політики у сфері ПТО на сучасному етапі можна виділити таких п'ять:

удосконалення законодавчої бази шляхом спільної участі у розробленні нової редакції Закону України «Про професійно-технічну освіту» та внесенні змін та доповнень у інші нормативно-правові акти;

поступовий перехід до державно-громадських форм управління системою ПТО;

перехід до багаторівневого і багатоканального фінансування ПТНЗ на основі центрального і місцевих бюджетів, а також дольових інвестицій від партнерів;

стимулювання інвестицій, направлених на розвиток ПТО через механізм податкових пільг;

створення державної атестаційної служби, незалежної від органів ПТО, із залученням представників підприємств, профспілок, наукових і громадських установ, фахівців інших організацій.

Ці завдання можуть бути реалізовані на основі делегування ряду повноважень з Центру регіонам, що потребуватиме удосконалення чинного законодавства.

5.3. Політика професійно-технічних навчальних закладів у сфері якості

З метою забезпечення якості професійно-технічної освіти ПТНЗ розробляють систему менеджменту якості. Відповідно до стандартів ISO 9000 до освітньої організації (навчального закладу), висовуються, зокрема, такі вимоги. Навчальний заклад повинен:

визначити процеси, необхідні для системи менеджменту якості, і їх застосування в навчальному закладі;

встановити послідовність і взаємодію цих процесів;

визначити критерії і методи, необхідні для забезпечення результативності як при здійсненні, так і при управлінні цими процесами;

забезпечити наявність ресурсів і інформації, необхідних для здійснення цих процесів і їх моніторингу;

здійснювати моніторинг, вимір і аналіз цих процесів;

розробляти та впроваджувати заходи для досягнення запланованих результатів і постійного покращання процесів.

Впровадження системи менеджменту якості, зокрема в ПТНЗ, повинно проводитися поетапно.

1 етап – планування і підготовка впровадження системи менеджменту якості. Він передбачає аудит діючої системи якості, вивчення потреб споживачів освітніх послуг, визначення політики в галузі якості, формування організаційної структури, навчання працівників щодо використання стандарту ISO – 9000.

2 етап – розроблення і впровадження документації системи менеджменту якості. На цьому етапі здійснюється масове навчання працівників, розроблення графіка впровадження і документації, проведення внутрішнього аудиту і затвер-

дження правління якістю. Це найбільш складний і кропіткий етап, що потребує участі всіх учасників, які забезпечують навчальний процес.

3 етап – сертифікація системи менеджменту якості. Це проведення самооцінки системи менеджменту якості, вибір органу по сертифікації систем якості і її проведення.

Діяльність органів управління освіти і науки, керівників ПТНЗ повинна базуватися на використанні циклу «Планування – Виконання – Перевірка – Дія».

Використання цього циклу дозволяє раціонально організувати роботу, яка передбачає таке:

планування – визначається мета, з основана на потребах споживачів, плануються заходи щодо досягнення цієї мети;

виконання – виконується те, що заплановано;

перевірка – в період виконання і після здійснюється збір і аналіз даних для того, щоб з'ясувати, чи досягається поставлена мета;

дія – базуючись на аналізі одержаних результатів, необхідно прийняти рішення і забезпечити їх реалізацію для покращання процесу [43].

Головними завданнями щодо розвитку системи менеджменту якості в ПТНЗ можуть бути:

1. Удосконалення політики і мети в галузі якості, відповідно до концепції розвитку навчального закладу.

2. Уточнення цільових груп споживачів освітніх послуг.

3. Визначення і документальний опис основних і допоміжних процесів у відповідності до вимог ІСО – 9000.

4. Визначення керівників і учасників процесу за підрозділами навчального закладу.

5. Створення інформаційної моделі.

6. Розроблення системи критеріїв оцінки якості навчального процесу.

7. Розроблення плану попереджувальних і корегуючих заходів.

8. Забезпечення документального оформлення системи менеджменту якості навчального закладу.

9. Проведення внутрішнього аудиту системи менеджменту якості для виявлення невідповідностей і їх подальшого корегування.

10. Підготовка системи менеджменту якості до сертифікації з метою одержання сертифіката якості, що гарантує міжнародне визнання і вихід на світовий ринок (можливо за умови виконання всіх вимог і досягнення результатів).

Якість ПТО як результат інтегрується через якість підготовленості випускників ПТНЗ, їх відповідності динамічним вимогам соціально-економічного розвитку країни.

Результати навчання – це один з основних інструментів забезпечення прозорості системи ПТО і кваліфікацій. Вони відображають і індивідуальні досягнення, знання і практичні уміння, отримані і продемонстровані після успішного завершення окремого модуля чи освітньої програми в цілому.

У виданні «Руководство пользователя», підготовленого в рамках Європейської системи переносу залікових одиниць (2004 р.), трактується, що «результати навчання представляють собою формулювання того, що повинні знати або уміти учні після закінчення навчання».

«Результати навчання – це викладення того, що буде знати або уміти учень у результаті навчання. Результати зазвичай виражаються у вигляді знань, умінь або відношень» (Американська асоціація юридичних бібліотек: <http://www/aallnet/org>).

Результат навчання може бути визначений як «кваліфікаційний дескриптор».

Оцінка освітніх результатів у рамках модульно-компетентнісного підходу також має свої особливості.

По-перш за все, оцінка проводиться незалежно за кожним модулем. Процедура оцінювання передбачає демонстрацію чи підтвердження того, що учні (слухачі) освоїли необхідні компетенції, визначені в завданнях за даним модулем, тобто вони можуть виконувати всі дії в межах даної компетенції.

По-друге, оцінка базується на критеріях, що визначаються попередньо і формулюються в термінах результатів діяльності.

Як показує практика європейських країн, *принцип орієнтації на результат* є загальним для освітніх стандартів будь-якого типу і рівня освіти, тобто досягнення учнів (слухачів) навчальних закладів виражаються у максимально корисних і необхідних умінь і компетенціях.

Сьогодні Україна залишається однією з небагатьох країн, де присвоєння кваліфікації здійснюється державними атестаційними комісіями.

Проте як свідчить міжнародний досвід, в переважній більшості зарубіжних країн функцію присвоєння кваліфікації здійснюють незалежні органи. Оцінку кваліфікації вони проводять на основі перевірки професійних компетенцій. Саме ці компетенції є складовою частиною державних професійних стандартів.

Розглянемо показники якості ПТО.

Показник – кількісна і якісна характеристика системи, об'єкта, процесу.

Показники можуть поділятися на такі групи:

процесуальні показники – відображають властивості основних процесів професійно-технічної освіти (освітній процес, виховна, методична робота тощо);

результуючі показники – відображають властивості педагогічних і соціальних результатів освітнього процесу (навченість, вихованість, розвиток учнів і випускників, задоволення потреб, виконання замовлення тощо);

системно-управлінські показники – відображають властивості основних структур освітньої системи, її внутрішніх і зовнішніх зв'язків, властивості управління освітньою діяльністю і мережею навчальних закладів тощо;

середовище – інструментальні показники – відображають властивості внутрішнього і зовнішнього середовища освітньої системи. властивості основних інструментів освітньої діяльності у вигляді навчальних програм, технологій і форм навчання, навчально-методичних комплексів тощо;

субстрактні показники – відображають властивості носіїв якості учасників освітнього процесу (викладачі, учні, батьки), властивості їх відносин, взаємодію в межах освітньої діяльності, партнерство, структури, що підтримують ПТО;

показники розвитку – відображають властивості програм, планів, процесів, пов'язаних з інноваційною діяльністю, властивості управління інноваційними процесами;

ресурсні показники – відображають повноту і достатність забезпечення освітньої діяльності матеріально-фінансовими ресурсами ефективність їх використання.

На всіх рівнях управління якістю значна увага має приділятися розробленню, апробації і використанню систем показників якості ПТО.

В цілому якість навчання вимірюється трьома основними показниками: можливістю працевлаштуватися;

покращанням взаємозв'язку попиту і пропозиції в сфері ПТО;

розширенням доступу до навчання різних категорій громадян.

Для досягнення конкретної мети можуть застосовуватися різноманітні набори показників.

Зокрема, для оцінки регіональної системи ПТО важливі блоки показників про внесок у розвиток ПТО шляхом розроблених і реалізованих заходів (рішень), взаємодію із соціальними партнерами, роботу з керівниками навчальних закладів тощо.

Кожен ПТНЗ повинен намагатися стати інноваційним центром, тісно співпрацювати з соціальними партнерами, підприємствами, організаціями, установами, враховувати світові тенденції розвитку ПТО. Його головною метою має стати якісна підготовка кваліфікованих робітників, рівень кваліфікації яких відповідав би вимогам роботодавців.

Для досягнення цієї мети і високої якості освітніх послуг навчальний заклад повинен:

працювати однією командою над створенням клімату, в якому його працівникам надається можливість розкрити свій потенціал;

приймати участь в удосконаленні навчального процесу і інноваційній діяльності;

планувати і приймати будь-які дії, професійно оцінюючи ступінь ризику; започатковувати внутрішні і зовнішні ділові стосунки на взаєморозумінні, підтримці і довірі за усіма правовими нормами;

зайняти лідируючу позицію на ринку високоякісних освітніх послуг шляхом неперервного, постійного удосконалення діяльності;

розглядати всі види діяльності і ресурсів як процеси;

управляти навчальним закладом як системою взаємопов'язаних процесів;

враховувати тенденції ринку і вимоги безпосереднього споживача (держави, учня, підприємства).

Моніторинг якості – це процес оцінки досягнутого рівня якості і його порівняння з чинними вимогами, здійснення зворотного зв'язку з усіма за-

інтересованими сторонами, внесення коректив в систему управління якістю з метою його удосконалення. Це – збір, збереження, оброблення, поширення і використання інформації про функціонування освітньої системи.

Моніторинг якості дозволяє забезпечувати неперервне спостереження за станом ПТО в процесі її функціонування з метою підтримки основних характеристик у визначених нормах.

Основною метою моніторингу якості може бути:

- забезпечення всіх рівнів управління інформацією про кількісні і якісні параметри ПТО;

- формування орієнтації управлінських структур на кількісні оцінки;
- формування моделі всебічного забезпечення і управління якістю ПТО.

Основні функції моніторингу якості:

- оцінка і прогнозування стану освітньої системи і її підсистем, виявлення можливих порушень, відхилень;
- попередження потенційних негативних тенденцій.

Основні об'єкти моніторингу:

- навченість учнів;
- освітнє середовище;
- освітня система (регіональна, навчальний заклад);
- вплив ПТО на процеси змін і розвиток у суспільстві, в регіоні.

Основні критерії якості самого моніторингу: ступінь відповідності меті, завданням, вимогам, нормам; здатність оцінювати зміни стану ПТО.

Наприклад, моніторинг якості кваліфікаційних вимог, серед інших дій, може передбачати:

- оцінку відповідності досягнутого рівня якості освітніх стандартів, поточним і перспективним вимогам споживачів освітніх послуг;
- оцінку відповідності існуючої практики контролю знань і трудових навичок учнів єдиним вимогам до оцінки знань і навичок.

Основні джерела інформації для здійснення моніторингу якості:

- статистичні дані (про поточну успішність, організацію і здійснення навчального процесу тощо);
 - дані соціологічних досліджень;
 - матеріали атестації і акредитації навчальних закладів;
 - звіти навчальних закладів;
 - матеріали підсумкової державної атестації випускників;
 - результати тестування;
 - матеріали атестації педагогічних працівників;
 - результати олімпіад, конкурсів;
 - регіональна статистика;
 - доповіді і аналітичні записки вітчизняних і міжнародних експертів.

Методи і технології моніторингу різноманітні. Але основним є *метод дослідження*. Наприклад, метод порівняльних оцінок, метод експертних оцінок, аналіз результатів предметних тестів і даних успішності тощо.

Технології організації і проведення моніторингу також різноманітні. Наприклад, це представлення статистичних даних і звітів за певний період діяльності чи накопичення оцінок і визначення рейтингу учнів (їх успішності).

Здійснення моніторингу дозволяє одержати максимально об'єктивні оцінки ефективності функціонування системи ПТО.

Інформація і одержані результати в ході моніторингу повинні використовуватися для прийняття управлінських рішень, направлених на удосконалення якості ПТО в цілому і безпосередньо кожного ПТНЗ.

Проблема неадекватності нинішньої системи забезпечення якості ПТО, що призводить до розриву між результатами діяльності сфери освітніх послуг (змістом і рівнем знань, умінь і навичок випускників) і потребами її клієнтів (учнів) та кінцевих потреб споживачів її продукції (роботодавців) є ключовою для української економіки.

При цьому підвищення якості робочої сили, приведення її у відповідність до вимог роботодавців – це не тільки економічна проблема, але в значній мірі соціальна. Її вирішення буде сприяти як задоволенню потреб роботодавців, так і підвищенню конкурентоздатності на ринку праці самих робітників, випускників ПТНЗ, а значить їх більшому соціальному захисту.

Вирішувати цю проблему потрібно спільно: роботодавцям і їх об'єднанням разом з органами освіти і науки.

Професійні стандарти, основані на компетенціях, Національна рамка кваліфікацій, новий формат державного стандарту, незалежна система сертифікації кадрів – все це інструменти, які сприятимуть формуванню ефективної кадрової політики.

Необхідно провести заходи щодо підвищення ефективності інституціонального управління з метою забезпечення розвитку економічної самостійності ПТНЗ, посилення їх відповідальності за кінцеві результати, підвищення результативності і прозорості фінансування професійної освіти і навчання.

Наведемо приклади країн ЄС щодо проведення моніторингу і оцінки ринку праці навчальними закладами [41].

Наприклад, у Франції гнучка система аналізу ринку праці побудована в країні на національному, регіональному і місцевих рівнях. На місцевому рівні заохочуються зусилля навчальних закладів ПТО в установленні зв'язків з підприємствами, які є майбутніми роботодавцями для їх випускників. Навчальні заклади повинні вести облік працевлаштування своїх випускників для того щоб знати: скільки осіб знайшли роботу; скільки осіб залишилися безробітними; скільки знадобилося часу, щоб знайти роботу. Вони також мають можливість організувати та проводити місцеві курси додаткового навчання: однорічні курси, на які можна вступити після одержання диплома. Зміст цього навчання визначається тісною співпрацею з місцевими роботодавцями з метою його відповідності вимогам місцевого ринку праці.

У Данії управління навчальними закладами, підвідомчими Міністерству освіти, і центрами навчання дорослих Міністерства праці, здійснюється на

основі тристоронніх угод. На національному рівні трьохстороння Комісія з професійної освіти дає рекомендації Міністрам праці, освіти, торгівлі і промисловості щодо удосконалення професійної освіти і навчання. Крім того, радник трьохсторонньої Комісії дає рекомендації Міністру праці щодо спеціальних програм з професійної освіти і навчання, включаючи кількісні показники освітньої діяльності. На галузевому рівні було створено ряд двосторонніх комітетів з професійної освіти і навчання (групування професій). Завдяки цьому навчання програми, як правило, основні на вимогах роботодавців. Служба зайнятості в країні відіграє важливу роль у проведенні моніторингу ринку праці на всіх рівнях. Проте найбільш цінну інформацію навчальні заклади одержують у результаті щоденних контактів з підприємствами. Система професійної освіти Данії є дуальною, тому потреба у робітничих кадрах є вирішальним чинником при наборі учнів у навчальні заклади.

У Швеції важливу роль на національному, регіональному і місцевому рівні стосовно моніторингу ринку праці відіграє служба зайнятості. Основна робота проводиться через місцеві центри служби зайнятості. Провідну роль оцінці стану ринку відіграють також соціальні партнери. Профспілки, які у Швеції організовані за галузевим принципом, проводять за допомогою анкет і інтерв'ю постійні дослідження щодо потреб у навиках робітників, змін попиту на них. В ряді випадків ідентичне дослідження проводиться спільно профспілками і Асоціацією Роботодавців Швеції. Найбільш важливим стимулом для роботодавців є можливість відбору робітничих кадрів з числа випускників професійних навчальних закладів, а також можливість реального впливу на зміст навчальних програм.

5.4. Стан та проблеми соціального партнерства на загальнодержавному та регіональному рівнях

Сьогодні не врегульована відповідальність роботодавців за створення умов випускникам ПТНЗ для їх адаптації, закріплення та подальшого підвищення кваліфікації.

Переважає більшість підприємств не розробляють та не реалізують відповідні програми професійного розвитку молодих робітників і не виділяють кошти на ці цілі. Тому продовжують мати місце факти використання випускників ПТНЗ не за одержаною професією чи рівнем кваліфікації, виплати їм низької заробітної плати, відсутності наставництва, механізмів стимулювання їх заінтересованості до професійного росту тощо. Це призводить до відтоку частини випускників з підприємств та посилює їх бажання до перекваліфікації.

В той же час більшість розвинутих країн надають важливого значення різноманітним стимулам, спрямованим на підвищення якості національної робочої сили. Зокрема, на молодих робітників здійснюється мотивуючий і стимулюючий вплив, орієнтований на активізацію їх професійно-особистісного розвитку і функціонування.

Настав час ввести певні пільги для підприємств-роботодавців, що виділяють кошти на розвиток ПТО, здійснюють програми щодо адаптації та закріплення випускників ПТНЗ тощо.

Система соціального партнерства у сфері ПТО потребує підвищення ефективності.

В умовах змін соціальних відносин працівників, роботодавців і держави настає необхідність радикального перегляду механізмів партнерства у сфері ПТО, що викликане потребою підвищення вимог до якості робочої сили.

Не дивлячись на певні досягнення у стосунках між соціальними партнерами різних рівнів, вони потребують більшої результативності і впливу на удосконалення системи ПТО.

Це обумовлено тим, що у процесі формування ринку праці відбулися значні зрушення стосовно попиту на робітників. Проте в регіонах не відпрацьовані ефективні механізми взаємозв'язків між соціальними партнерами (об'єднаннями роботодавців та профспілок), а також іншими заінтересованими партнерами (галузевими управліннями облдержадміністрацій, службою зайнятості, підприємствами тощо). Тому сьогодні вкрай важливо, щоб всі партнери були активними учасниками освітянських процесів, вносили свій внесок для приведення у відповідність ринку освітніх послуг та потреб ринку праці.

Міжнародний досвід показує, що питанням соціального партнерства скрізь надається особливого значення. Наприклад, в Болгарії організації роботодавців активно і послідовно співпрацюють з органами освіти на різних рівнях управління.

Реалії сьогодення потребують визначення механізмів, які б регулювали відносини між соціальними партнерами, напрямів спільної діяльності всіх потенційних партнерів (наприклад, між ПТНЗ і підприємствами, а також місцевими органами виконавчої влади).

Нині державні адміністрації, посилаючись на те, що ПТНЗ перебувають у підпорядкуванні центрального органу виконавчої влади, тобто Міністерства освіти і науки, молоді та сорту України практично не турбуються про них. Хоча йдеться про підготовку робітничих кадрів для задоволення потреб підприємств їх регіону.

Задоволення потреб регіональних ринків праці вимагає більш гнучкої структури управління ПТО, в якій саме регіональний рівень має нести відповідальність за обсяги та якість підготовки робітничих кадрів. Це вимагає нового перерозподілу обов'язків між органами освіти і науки, їх партнерами: органами праці та соціальної політики, державної служби зайнятості, галузевими управліннями облдержадміністрацій, об'єднаннями роботодавців та профспілок.

Вирішенню цього завдання сприятиме *поетапна децентралізація ПТО*, що дозволить гнучко реагувати на регіональні потреби в кваліфікованих робітниках з врахуванням місцевих демографічних та економічних факторів.

Основними елементами механізму взаємодії ринку праці і ПТО можуть стати:

– організація моніторингу і прогнозування ринку праці, визначення потреби в робітничих кадрах, обґрунтування обсягів і структури їх підготовки в ПТНЗ;

– створення в регіонах єдиної інформаційної бази про ринок праці, найбільш необхідні і перспективні професії, можливості їх одержання і працевлаштування;

– постійне вивчення і прогнозування професійно-освітніх потреб молоді, мотивів і стимулів вибору майбутньої сфери трудової діяльності;

– періодичне інформування молоді, населення, навчальних закладів, підприємств про положення в сфері зайнятості, попиту і пропозиції робочої сили;

– налагодження ділового ефективного партнерства між підприємствами, організаціями, установами та навчальними закладами щодо цільової підготовки робітничих кадрів;

– активізація спільної роботи зі службою зайнятості і органів освіти і науки щодо приведення структури, обсягів і профілів підготовки кваліфікованих робітників в державних ПТНЗ;

– забезпечення високого рівня і якості навчання робітничих кадрів в ПТНЗ, як важливої умови підвищення конкурентоздатності і професійної мобільності робочої сили на ринку праці;

– розвиток в регіонах, у кожному ПТНЗ системи професійної орієнтації молоді, створення служб маркетингу і працевлаштування.

Реалізація цього механізму взаємодії ринку праці і ПТО шляхом впливу на збалансування попиту і пропозиції робочої сили дозволить навчальним закладам підвищити якість підготовки своїх учнів, покращити ситуацію з працевлаштуванням випускників, внести свій внесок у розвиток економіки.

Соціальне партнерство стане обов'язковою умовою ефективного функціонування національної системи ПТО, що забезпечить її реальний зв'язок з економічними та соціальними інституціями, і перш за все, з роботодавцями.

Соціальними партнерами системи ПТО є:

1. Роботодавці, як представники інтересів економіки і соціальної сфери:
 - підприємства, організації, установи різних форм власності та підприємств, їх об'єднання;
 - союзи (об'єднання) промисловців і підприємців,
 - професійні асоціації роботодавців.
2. Владні структури і органи управління:
 - органи управління галузями економіки;
 - органи управління соціальною сферою та сферою праці;
 - торгово-промислові палати, їх відділення інші.
3. Громадські об'єднання і організації: професійні спілки, асоціації найманих працівників.
4. Індивідуальні представники ринку праці.

5. Індивідуальні споживачі освітніх послуг: учні, їх батьки, безробітні громадяни, інші фізичні особи.

Соціальних партнерів від сфери ПТО представляють:

- на *національному* рівні – Міністерство освіти і науки України, Міжвідомча координаційна рада з питань ПТО, Асоціація ПТО, профспілка працівників освіти і науки;

- на *регіональному* рівні – управління освіти і науки облдержадміністрацій, Київської міської держадміністрації, Міністерство освіти і науки Автономної Республіки Крим, ради директорів ПТНЗ, їх науково-методичні установи, обласні комітети профспілок працівників освіти і науки;

- на *місцевому* рівні – педагогічні колективи ПТНЗ.

Як показує практика, організуючу роль щодо залучення до співпраці соціальних партнерів у сфері ПТО на національному рівні продовжує виконувати держава.

Слід зазначити, що останнім часом спостерігається активність об'єднань роботодавців, зокрема, Конфедерації роботодавців України, Союзу промисловців та підприємців України, які ініціюють для розгляду питання, пов'язані з підготовкою робітничих кадрів для задоволення потреб національної економіки, та виявляють готовність до співпраці із іншими заінтересованими партнерами. Проте, на регіональному рівні більшість галузевих об'єднань роботодавців ще достатньо пасивні.

Не спостерігається заінтересованості у стабільному соціальному партнерстві з ПТНЗ також і з боку багатьох підприємств, які ще не усвідомили того, що інвестування коштів у професійну підготовку робітників є важливим чинником їх конкурентоздатності.

Найбільш інертні серед учасників соціального партнерства на сьогодні є професійні спілки.

Хоча цілком очевидним є те, що наскільки якісною буде професійна підготовка робітників, тим менше з'являтиметься соціальних проблем, конфліктів з роботодавцями, напруги на ринку праці.

Зрозуміло, що всі учасники соціального партнерства мають свої інтереси, свої бачення про завдання та роль ПТО на сучасному етапі. Але є спільне, що їх об'єднує – це заінтересованість у забезпеченні національної економіки кваліфікованими робітничими кадрами.

Недосконалість чинного законодавства у сфері ПТО, що базується на централізованому управлінні нею, зтяжні процедури його удосконалення, протиріччя між попитом і пропозицією робітничих кадрів, що обумовлюють зростання на ринку праці попиту на робітників виробничих професій, підвищення вимог роботодавців до якості та рівня їх кваліфікації свідчать про необхідність мобілізації зусиль всіх соціальних партнерів для вирішення наявних проблем.

Серед актуальних напрямів спільної діяльності соціальних партнерів на всіх рівнях будуть:

- сприяння підвищенню якості робочої сили та ефективності системи ПТО, її орієнтації на потреби ринку праці;
- постійне корегування обсягів та напрямів підготовки робітників в ПТНЗ з метою задоволення ними потреб національної економіки та зменшення рівня безробіття серед молоді;
- систематична підтримка розвитку системи професійної орієнтації та психологічної підтримки серед молоді;
- сприяння впровадженню механізмів стимулювання роботодавців, які виділяють кошти на розвиток системи ПТО, працевлаштовують випускників здійснюють заходи по їх закріпленню на робочих місцях ;
- участь у підготовці пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства у сфері ПТО, орієнтованого на посилення ролі та завдань соціальних партнерів.

Найбільш результативним у сучасних умовах може стати соціальне партнерство у сфері ПТО на регіональному рівні, яке дозволить:

- розвивати систему соціально-трудова відносин шляхом передбачення в колективних договорах зобов'язань щодо здійснення заходів, пов'язаних з підготовкою робітничих кадрів у ПТНЗ;
- запровадити та забезпечити ефективну діяльність організаційних форм соціального партнерства (наприклад, їх рад тощо);
- розширити науково-методичне забезпечення ПТНЗ шляхом замовлення певних досліджень та розроблення методик, механізмів, розрахунків тощо;
- посилити фінансове забезпечення системи ПТО (наприклад, дольова участь у фінансуванні замовлення на підготовку робітників тощо);
- підвищити гнучкість та мобільність ПТО (наприклад, шляхом спрощення умов ліцензування державних ПТНЗ тощо);
- забезпечити приведення обсягів та напрямів підготовки робітничих кадрів до реальних потреб регіонального ринку праці через участь у формуванні відповідного державного замовлення,

Для розроблення пропозицій щодо формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у ПТНЗ всі його учасники, в тому числі соціальні партнери, повинні мати достатню інформаційну базу. Це, зокрема, дані про поточну потребу підприємств, організацій та установ у робітниках у розрізі професій, а також дані про вивільнюваних робітників, які надсилаються підприємствами до місцевих центрів зайнятості.

В комплексі інформаційного забезпечення – прогнози економічного розвитку регіону (інвестування, розвиток підприємництва, сфери послуг, інше) та прогнози зайнятості населення, що знаходять відображення у відповідних регіональних програмах соціально-економічного розвитку та програмах зайнятості населення.

Найбільш уточнені дані будуть одержуватися шляхом проведення цільового анкетування підприємств (організацій) з питань регіонального попиту на робітників у професійно-кваліфікаційному розрізі.

Лише на основі зібраної інформації здійснюватиметься більш реальне прогнозування розвитку регіонального ринку праці. До цієї роботи будуть залучені партнери, зокрема, органи економіки, праці та соціальної політики, статистики, центри зайнятості, міграційні служби, організації роботодавців, профспілок, підприємства та ін.

З використанням прогнозних оцінок та розрахунків визначатимуться обсяги і професійно-кваліфікаційна структура підготовки робітників у ПТНЗ, формуватиметься державне замовлення.

Взаємовідносини соціальних партнерів, їх завдання, процедура узгодження підготовлених пропозицій буде регулюватися Положенням про участь соціальних партнерів у формуванні державного замовлення на підготовку робітників, яке буде розроблене, узгоджене та затверджене заінтересованими сторонами. (Наприклад, управління праці та соціальної політики, центри зайнятості аналізуватимуть кадровий потенціал області стосовно його професійного і вікового складу, наявність і перспективи розширення (скорочення) робочих місць у розрізі професій і конкретних підприємств, склад безробітних, працевлаштування випускників ПТНЗ; управління економіки облдержадміністрації здійснюватиме аналіз перспектив розвитку підприємств різних форм власності тощо).

Загалом методологія формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів на регіональному рівні за участю соціальних партнерів буде містити такі поетапні дії:

1. Визначення загальної мети та завдань формування державного замовлення на підготовку робітників на основі прогнозування регіонального ринку праці і ринку освітніх послуг.

2. Договірне оформлення організації та змісту роботи щодо формування державного замовлення в умовах соціального партнерства.

3. Аналіз та прогнозування регіонального ринку праці з врахуванням демографічної ситуації в регіоні.

4. Аналіз і прогнозування регіонального ринку освітніх послуг.

5. Організація системи соціального партнерства у сфері ПТО на рівні ПТНЗ і на регіональному рівні.

6. Основні принципи організації різнорівневого і багатоканального фінансування ПТО.

7. Порядок організації роботи щодо формування замовлення на підготовку робітничих кадрів.

8. Організаційно-правове забезпечення реалізації державного замовлення на підготовку робітників в умовах соціального партнерства.

Спільна діяльність безпосередньо між ПТНЗ та підприємствами буде здійснюватися за такими напрямками:

- прогнозування потреби підприємств в робітничих кадрах;
- підготовка пропозицій щодо обсягів та напрямів підготовки робітників в ПТНЗ;

- організація та здійснення на договірній основі професійного навчання персоналу підприємств на базі ПТНЗ;
- участь підприємств у розробленні та експертизі навчальних посібників, навчальних планів та програм (держстандартів) підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників, інших навчальних матеріалів;
- залучення кваліфікованих працівників підприємств до участі в проведенні навчального процесу;
- надання підприємствами робочих місць для проходження виробничої практики учням ПТНЗ;
- участь представників підприємств в підсумковій атестації випускників ПТНЗ;
- надання підприємствами можливостей педагогічним працівникам ПТНЗ ознайомлюватися з їх новими технологіями, сучасним обладнанням та технікою, а також періодично проходити стажування;
- працевлаштування випускників ПТНЗ, забезпечення їх адаптації та закріплення на робочих місцях;
- фінансова підтримка розвитку ПТНЗ;
- оцінка якості професійної підготовки робітничих кадрів;
- здійснення систематичного обміну інформаціями про стан та проблеми по суті питань між сторонами.

В механізмі соціального партнерства на рівні підприємств та ПТНЗ головним є встановлення взаємовідносин між роботодавцем та майбутнім робітником (випускником). На практиці це регулюється, як правило, двома видами договорів: договором з підприємством про співпрацю та її умови, а також договором про виробничу практику учнів ПТНЗ, за яким підприємство має брати на себе значні організаційно-фінансові обов'язки.

Назріла необхідність разом з роботодавцями якнайшвидше розробити такий механізм, який дозволить реалізувати в повній мірі їх готовність приймати участь у багатоканальному фінансуванні ПТНЗ, виступати їх засновниками, надавати робочі місця для організації виробничої практики учнів.

Для забезпечення своєї конкурентоздатності в умовах соціального партнерства ПТНЗ продовжуватимуть застосування маркетингового підходу, завдяки якому шляхом дослідження з'ясовується конкретна потреба у професійній підготовці; планується і розробляється зміст, методи та форми навчання; визначається найбільш вдала стратегія для місцевих умов; налагоджуються і підтримуються зв'язки з підприємствами. Для цього їм пропонуватиметься створювати структурні підрозділи, які займатимуться маркетингом.

Це дозволить аналізувати за участю соціальних партнерів стан та перспективи розвитку економіки конкретного регіону; вивчати ринок праці та вимоги підприємств-роботодавців щодо знань, вмінь та навичок до робітників; аналізувати ринок освітніх послуг; оцінювати власні ресурси і можливості, щоб приймати правильні рішення щодо введення нових професій для навчання; розробляти навчальні програми за участю підприємств.

На сучасному етапі пріоритетами стануть:

- випереджувальний характер розвитку ПТО по відношенню до економіки;
- визначальне значення ПТО для формування ринку праці, забезпечення ефективної зайнятості і розвитку людських ресурсів;
- регіоналізація ПТО, яка відповідатиме характеру устрою України;
- багатопрофільність, гнучкість, варіативність ПТО, що сприятиме становленню і розвитку особистості, адаптованої до нового соціально-економічного середовища.

5.5. Європейська стратегія розвитку професійної освіти і навчання

Суспільство і економіка XXI ст. в умовах все більшої інтеграції ставлять серйозні завдання і перед системами освіти, і перед її учасниками.

Створення економіки, заснованої на одержанні знань, вимагають від робочої сили освіти більш високого рівня. Більш ефективна та широка загальна і ПТО створюють основу для подальшого навчання та адаптації протягом усього життя.

Отже, прагнення молоді до придбання більш якісної та ефективної загальної та ПТО стане загальною тенденцією. Хоча загальний рівень освіченості зростає, показник малокваліфікованої робочої сили, що має тільки базову освіту або не має освіти взагалі, збільшується і в Європі, і в Україні. При цьому можливості придбання професійної кваліфікації повинні бути відкриті і для цих цільових груп, створюючи тим самим основу для розширення можливостей їх адаптації в житті.

Для забезпечення потреб різних цільових груп у професійній освіті та навчанні (ПОО), освіта повинна стати досить гнучкою, швидко реагувати на зміни попиту.

Децентралізація розглядається як найбільш оптимальний спосіб реагування на постійно мінливі потреби системи ПОО.

Саме ці особливості будуть характеризувати ПОО в XXI ст. В останні роки загальноєвропейські стратегії все в більшій мірі впливають на європейські досягнення в сфері ПОО. ПОО грає важливу роль в процесі реалізації Лісабонської стратегії, в якій сформульована амбітне завдання трансформації Європи в найбільш конкурентну економіку світу, засновану на отриманні знань [8].

Копенгагенська декларація акцентує увагу на важливості європейського виміру, необхідності зміцнювати співробітництво в сфері ПОО і пропонує кілька важливих загальних напрямів діяльності:

- розвиток загальної мережі і загальної кваліфікаційної структури з метою забезпечення більшої прозорості та відповідності кваліфікацій і компетенцій;
- розробка загальних принципів оцінки та визнання неформального і спонтанного навчання;
- розробка загальної методології забезпечення якості ПОО;
- розвиток системи переносу кредитних балів.

Крім того, в Копенгагенській декларації підкреслюється важливість сприяння учням при виборі освіти, професії і кар'єри, необхідність підвищувати компетенції та кваліфікації на рівні галузі (шляхом активного залучення соціальних партнерів) і приділяти більше уваги навчанням викладачів та тренерів.

В *Маастрихтському комюніке* підкреслюється, що для досягнення Лісабонських завдань в рамках Копенгагенського процесу важливо:

- продовжувати встановлювати політичні пріоритети з метою:
 - зробити європейські системи освіти і навчання світовим еталоном якості;

- зробити безперервне навчання реальністю для кожного за рахунок мобілізації інвестицій в розвиток основних компетенцій громадян протягом усього життя (наприклад, розвиток уміння вчитися і духу підприємництва);
 - зміцнювати ПОО на рівні Європи та країн ЄС за рахунок добровільних ініціатив на місцевому рівні і за рахунок співробітництва.

Маастрихтське комюніке наголошує на необхідності сфокусувати реформи і особливо інвестиції на таких аспектах:

- імідж і привабливість професійно-технічного спрямування з метою підвищення участі в ПОО;

- високий рівень якості та інновацій для збагачення всіх учнів і сприяння глобальній конкурентоспроможності ПОО в Європі;

- підготовка висококваліфікованої робочої сили відповідно до вимог економіки, заснованої на отриманні знань, а також оновлення і розвиток працівників старшого покоління з урахуванням значного впливу демографічних змін;

- необхідність навчання малокваліфікованих працівників і соціально незахищених груп для забезпечення соціальної згуртованості і зміцнення їхніх позицій на ринку праці.

Відповідно до Маастрихтського комюніке ПОО повинно бути значно розширено на всіх рівнях освіти, а зв'язки між ПОО і загальною, особливо, з вищою освітою, необхідно зміцнювати і підтримувати за рахунок інноваційних стратегій та інших інструментів на національному та європейському рівнях. Такий підхід передбачає розробку систем ПОО для отримання більш високих кваліфікацій з метою залучення більшої кількості учнів. Іншими словами, це внесок в інновації та конкурентоспроможність.

Відповідними пріоритетами європейської стратегії розвитку професійної освіти і навчання є:

1. Постійна реалізація ініціатив, передбачених Копенгагенської декларацією.

2. Збільшення державних та / або приватних інвестицій в ПОО, включаючи реалізацію проектів співробітництва державного та приватного секторів, податкову політику та інші пільги, які сприяють навчанням.

3. Подальший розвиток системи ПОО з урахуванням потреб груп ризику (відраховані учні, малокваліфіковані працівники, мігранти, інваліди та

безробітні) в навчанні. Такий розвиток повинен ґрунтуватися на цільових інвестицій, оцінці попереднього навчання і роботи, забезпеченні індивідуального навчання.

4. Дуже відкритий, гнучкий та індивідуальний підхід до навчання при відповідній профорієнтації та профконсультуванні. Такий підхід вимагає скорочення бар'єрів між ПОО і загальною освітою і підвищення можливостей розвитку від первинного навчання до подальшого навчання або вищої освіти. Не тільки первинне, а й подальше навчання повинні бути мобільними.

5. Підвищення відповідності та необхідність забезпечення високої якості ПОО, яке можна досягти виключно за рахунок систематичного залучення всіх соціальних партнерів у процесі розвитку та оцінки якості на національному, регіональному та місцевому рівнях. Оскільки розвиток партнерства є основним питанням, максимум уваги необхідно приділяти своєчасному виявленню відповідних, швидко мінливих потреб в навичках та визначенню відповідної стратегії навчання.

6. Подальший розвиток середовища, яке сприяє навчанню в навчальних закладах і на робочому місці. Зміцнення педагогічних підходів і самоорганізації навчання, використання потенціалу інформаційно-комунікаційних технологій та електронного навчання.

7. Подальший розвиток компетенції викладачів з урахуванням їх потреб у навчанні та змін, що відбуваються у ПОО. Викладачі повинні придбати сучасні професійні знання і навички, беручи на себе, таким чином, роль новаторів.

Європейська політика ПОО враховує пріоритети, поставлені перед країнами ЄС, а сучасна стратегія розвитку покликана реалізувати ці пріоритети.

Пріоритетами європейського рівня на основі Маастрихтського комюніке є такі:

подальша консолідація Копенгагенського процесу;

розвиток європейської кваліфікаційної структури;

розвиток європейської системи переносу кредитних балів в системі ПОО (ECVET);

аналіз потреб навчання викладачів ПОО, підвищення цінності і привабливості їх професії;

подальше поліпшення статистики ПОО.

З метою наближення системи ПТО України до процесу модернізації професійної освіти і навчання ЄС, який здійснюється в рамках Копенгагенського процесу було проведено дослідження в рамках реалізації «*Туринського процесу*», яке було ініційовано Європейським Фондом освіти [56].

Входження до європейського простору професійної освіти і навчання планується через такі інструменти, як Європейська рамка кваліфікацій, Європейська залікова система для закладів професійної освіти, Європейська система гарантування відповідності якості професійної освіти.

5.6. Стратегія модернізації професійно-технічної освіти України на підставі політики децентралізації

Об'єктивною передумовою модернізації системи управління розвитком ПТО в умовах регіону є структурно-функціональне перетворення освітнього середовища, що зумовлює процес трансформації системи освіти, усіх її підсистем, створює відповідні умови для реалізації освітнього потенціалу й ефективного використання ресурсів розвитку виробничого персоналу регіону. Мета структурно-функціональних перетворень полягає у формуванні системи управління ПТО в умовах регіону, що зберігає і розвиває соціально-культурний та інформаційно-національний потенціал, сприяє підвищенню освітньо-професійного рівня населення завдяки ефективному впровадженню високоякісних освітніх послуг, що відповідають можливостям самореалізації особистості й стратегічним цілям соціально-економічного розвитку країни. Реалізація цієї мети забезпечить підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців на основі врахування особливостей соціально-економічного розвитку регіону.

Функції державних органів виконавчої влади в умовах децентралізації управління ПТО. Одне з головних завдань, що потребуватиме вирішення, це формування оптимальної моделі управління, в якій будуть чітко розподілені і узгоджені функції і відповідальність всіх суб'єктів, причетних до сфери ПТО. Важливо зважено обміркувати, як і які управлінські функції можуть бути розподілені між центром і регіонами, а також яка чисельність фахівців може забезпечити їх виконання. Зазвичай основні державні обов'язки залишаються у межах відповідальності центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки, не дивлячись на делеговані функції регіонам..

Отже, Центральному органу виконавчої влади у сфері освіти і науки було б доцільно максимально зосередити свою увагу на таких основних функціях:

- розробленні і забезпеченні реалізації державної політики у сфері ПТО;
- удосконаленні чинного законодавства та розробленні нових проектів нормативно-правових актів;
- розробленні вимог щодо забезпечення якості ПТО;
- розробленні єдиних підходів до оцінки процесу і результатів навчання;
- забезпеченні гарантій вільного доступу і рівних прав громадян до ПТО;
- забезпеченні ефективного використання державних ресурсів;
- забезпеченні узгодженості і зв'язків ПТО з іншими підсистемами та ринком праці;
- організації незалежної оцінки якості підготовки випускників ПТНЗ;
- забезпеченні співставлення системи ОТО з міжнародними стандартами (в контексті національної рамки кваліфікацій);
- формуванні системи соціального партнерства на національному рівні;
- наданні допомоги в адаптації системи ОТО до нових змін, інше.

До основних функцій регіональних органів освіти і науки слід було б віднести, зокрема, такі:

- реалізацію державної політики у сфері ПТО;
- розроблення та забезпечення реалізації регіональної стратегії у сфері ПТО;
- з врахуванням демографічних та соціально-економічних факторів та обласних програм щодо підготовки кваліфікованих робітників;
- забезпечення функціонування і розвитку державних ПТНЗ;
- організацію формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів в умовах соціального партнерства;
- здійснення ліцензування діяльності державних ПТНЗ з метою забезпечення оперативності їх реагування на потреби роботодавців, а також підприємств, організацій і установ, які займаються професійним навчання свого персоналу;
- погодження статутів ПТНЗ;
- сприяння підвищенню якості ПТО регіону;
- кадрове забезпечення системи ПТО регіону;
- призначення на посаду і звільнення з посади керівників державних ПТНЗ за погодженням з центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки;
- здійснення нагляду і контролю за діяльністю ПТНЗ, в тому числі за цільовим використанням державних коштів;
- формування системи соціального партнерства на регіональному рівні, інше.

Система управління ПТО на регіональному рівні може включати:

- стратегічне і оперативне планування;
- взаємодію підрозділів з питань ПТО Управління освіти і науки облдержадміністрацій з іншими його підрозділами;
- організаційно-методичне забезпечення системи ПТО;
- оцінку управлінської діяльності керівників ПТНЗ (індикатори, критерії, показники);
- рейтинг ПТНЗ (індикатори, критерії, показники);
- моніторинг розвитку ПТО (індикатори, критерії, показники).

Пріоритетна мета розвитку ПТО регіону:

- орієнтація діяльності ПТНЗ на комплексний соціально-економічний розвиток області, місцеві ринки праці і освітні потреби населення;
- приведення змісту ПТО у відповідність до потреб регіонального ринку праці;
- оптимізація мережі ПТНЗ (забезпечення варіативності і багаторівневості ПТО);
- удосконалення системи управління шляхом розвитку інституцій державно-громадського управління.

Стратегічне *планування* розвитку ПТО регіону може здійснюватися шляхом розроблення і прийняття обласної Програми щодо професійної підготовки робітничих кадрів.

Децентралізація системи ПТО потребуватиме нових підходів до формування політики та стратегії в цій сфері та законодавчого врегулювання

ряду питань, що сьогодні вирішуються на центральному рівні, але можуть і повинні бути передані в регіональне управління.

Таким чином, одним із головних стримуючих факторів розв'язання наявних проблем та формування єдиної концептуально-узгодженої та науково-обґрунтованої державної політики щодо розвитку системи професійної освіти і навчання є *недосконалість законодавчих та інших нормативно-правових актів*, якими регулюються питання сфери ПТО, несвочасне неврахування ними тих змін, що відбуваються в економіці і реальному суспільному житті країни.

Необхідність прогнозування розвитку ПТО, визначення її завдань та змісту на майбутнє (через 10-20 років), інтегрування в європейський освітній простір у рамках Копенгагенського процесу, приведення у відповідність підготовки робітників у ПТНЗ до потреб економіки через посилення повноважень та функцій на регіональному та місцевому рівнях, створення системи соціального партнерства зумовлюють потребу в розробленні *нового законодавства*.

Нинішнє законодавство у сфері ПТО спирається лише на централізовану систему управління. До того ж в ньому головна увага зосереджується на державних ПТНЗ, а не на системі в цілому (професійному навчанні кадрів на виробництві, навчанні безробітних за направленням служби зайнятості). Через надмірну заорганізованість навіть призначення керівників ПТНЗ здійснюють в центрі, з МОН погоджують також статuti недержавні ПТНЗ різних форм власності і підпорядкування після їх реєстрації та затвердження на місцях.

Необхідність оновлення законодавства в сфері ПТО зумовлюється завданнями Копенгагенського процесу, спрямованими на створення системи неперервного навчання упродовж життя, співставних систем ПТО на міжнародному рівні (тобто визнанні документів про українську ПТО).

«Якщо держава втратить провідні позиції у визначенні політики, координації, фінансуванні й розробленні стандартів, то створення і подальше функціонування системи ПТО протягом усього життя залишиться недосяжною метою». Такий висновок зроблено міжнародними експертами на II міжнародному конгресі ЮНЕСКО з технічної і професійної освіти.

Для вирішення наявних проблем у сфері ПТО, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. №1723-р схвалено *Концепцію Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011- 2015 роки*. Реальні дії розпочалися в 2011 р.

До того ж, якщо проаналізувати зміст Концепції, то впливає, що кваліфікація всіх наявних робітничих кадрів в країні, у тому числі випускників ПТНЗ, взагалі не відповідає поточним та перспективним соціально-економічним потребам, що дискредитує значну чисельність кваліфікованих і високваліфікованих робітників, які зайняті у різних видах економічної діяльності і вносять свій вагомий внесок у розвиток економіки. Ще більше є незрозумілим поєднання з вищезначеним висновком стосовно кваліфікації

робітничих кадрів причин, що за своїм змістом стосуються переважно державних ПТНЗ. Хоча здавалося б, мова мала б іти про всі складові системи ПТО (підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітничих кадрів в державних навчальних закладах комерційних навчальних закладах, навчання персоналу підприємств на виробництві, навчання безробітних за направленням державної служби зайнятості).

Не спостерігається інноваційності щодо шляхів розв'язання проблем ПТО (питання щодо виховної роботи серед учнів ПТНЗ зовсім не згадуються).

В запропонованому формулюванні їх реалізація не потребує спеціальних урядових рішень, так як вони стосуються функціональних обов'язків МОНмолодьспорту. Такий підхід є застарілим і не забезпечить належної результативності, що є свідченням нерозуміння суті проблеми, пов'язаної з кадровим забезпеченням потреб вітчизняної економіки. Це підтверджується також вузьким і однобоким баченням очікуваних результатів від виконання Програми, які зведені до відомчих інтересів МОНмолодьспорт.

Серед ключових показників (індикаторів) результатів реалізації Програми мають бути:

- підвищення конкурентоздатності і ефективності економіки України, обумовленого покращанням якості робочої сили, більш повним задоволенням потреб розвитку економіки;

- підвищення ефективності використання бюджетних коштів за рахунок створення нової системи забезпечення якості освітніх послуг, широкого включення до неї соціальних партнерів, суб'єктів господарювання;

 - ріст недержавного фінансування освітніх програм;

 - підвищення рівня доходів працівників сфери ПТО;

 - впровадження моделей неперервної освіти і навчання;

 - впровадження нових форм і механізмів оцінки і контролю якості діяльності ПТНЗ;

 - впровадження механізмів, що сприятимуть розвитку економічної самостійності навчальних закладів;

 - підвищення інвестиційної привабливості сфери ПТО, інше.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. №784 *«Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням»* затверджено Порядок працевлаштування випускників.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. №770 *«Про внесення змін до Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики»* внесено певні зміни. Вони носять уточнюючий характер, заміну термінів, слів. По суті документ реально не вплине на покращання ситуації, пов'язаної з виробничим навчанням і практикою.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. №789 *«Про затвердження Порядку укладення договорів про працевлаштування*

випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, на яких поширюється дія Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» затверджено відповідний Порядок. Разом з тим, він радикально не вплине на реальне забезпечення даної категорії випускників першим робочим місцем, так як пунктом 11 зазначено, що «за відсутності вільних вакансій відповідно до здобутої спеціальності, професії та присвоєної кваліфікації випускникові видається довідка для самостійного працевлаштування».

На сучасному етапі пріоритетами мають стати:

- випереджувальний характер розвитку ПТО по відношенню до економіки;
- визначальне значення ПТО для формування ринку праці, забезпечення ефективного зайнятості і розвитку людських ресурсів;
- регіоналізація професійно-технічної освіти, яка відповідатиме характеру устрою України;
- багатопрофільність, гнучкість, варіативність професійно-технічної освіти, що сприятиме становленню і розвитку особистості, адаптованої до нового соціально-економічного середовища.

5.7. Переваги, недоліки та ризики децентралізації

Питання децентралізації, в тому числі і у сфері ПТО, тісно пов'язані з цілісним процесом демократизації суспільства.

Вона не є самоціллю, і по-суті сьогодні не існує універсальної її моделі, яка підходить всім країнам. Адже кожна держава має свою специфіку, різний соціально-економічний розвиток, свої напрацювання та традиції у сфері ПТО.

Процеси децентралізації торкнулися нині багатьох європейських країн, які мали досить жорстку централізовану систему (наприклад, Францію, Іспанію). Децентралізація мала місце і в невеликих країнах Європейського Союзу, наприклад в Ірландії, Нідерландах.

Їх досвід показав, що процеси децентралізації повинні в обов'язковому порядку регулюватися законодавчими актами з чітким розподілом обов'язків та відповідальності сторін, а реалізація забезпечуватися через дійові механізми та відповідні ресурси.

Очевидним є те, що процес децентралізації повинен здійснюватися поступово, в «експериментальному режимі», що дозволяє якісно розробити необхідні механізми, в тому числі фінансового забезпечення.

У цьому процесі чітко визначена роль центрального органу виконавчої влади у сфері освіти, серед функцій якого – надання допомоги регіонам у освоєнні нових повноважень.

Загальновизнано, що проблема децентралізації є достатньо складною і її вирішення потребує виважених дій, орієнтованих на досягнення поставленої мети.

Метою децентралізації у сфері ПТО є:

- максимальне забезпечення потреб економіки конкретних регіонів кваліфікованими робітничими кадрами, забезпечення продуктивної зайнятості випускників ПТНЗ;

посилення ролі та відповідальності регіональних органів виконавчої влади за відповідність підготовки робітників потребам регіонального ринку праці шляхом перерозподілу ряду повноважень та функцій між центральним на місцевим рівнями, що сприятиме ефективності проведення реформ у сфері ПТО з врахуванням місцевої специфіки;

сприяння розвитку місцевого самоуправління через надання певної управлінської та фінансової самостійності (в тому числі ПТНЗ);

оптимізація функціональних компетентностей обласних органів освіти і науки, спрямованих на забезпечення координації дій всіх заінтересованих сторін на рівні регіону у сфері ПТО з метою задоволення реальних потреб місцевого ринку праці та вимог роботодавців, а також реалізації механізмів взаємодії між центральним та місцевими органами виконавчої влади.

Перевагами децентралізованої системи ПТО є:

- передані функції та повноваження дозволять гнучко пристосовувати систему до регіональних потреб з врахуванням місцевих демографічних та соціально-економічних тенденцій, забезпечать кращий доступ до ПТО;

- з'явиться почуття власника регіональної системи, місцеві органи влади, роботодавці, інші заінтересовані сторони зможуть надавати більше підтримки і фінансових ресурсів;

- система ПТО матиме більшу відповідальність перед місцевою громадою і заінтересованими сторонами в силу своєї підконтрольності їм;

- можуть бути розроблені і впроваджені джерела багатоканального фінансування системи.

Разом з тим, не дивлячись на делегування функцій на регіональний рівень, основні державні повноваження залишаються у сфері відповідальності Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

В Україні зроблені певні кроки на шляху до децентралізації. З 2007 р. розпочато проведення експерименту щодо передачі на обласне фінансування державних ПТНЗ у Харківській, Львівській областях та м. Києві. Результати експерименту в основному є позитивними.

Разом з тим, сьогодні в державі мають бути вироблені підходи в цілому до стратегії децентралізації у сфері ПТО.

Тому для чіткого розуміння специфічних проблем, пов'язаних з децентралізацією, необхідно на даному етапі здійснити таке:

- визначити хто і що має робити, акцентуючи увагу на ключових функціях і головних учасниках, а також проаналізувати наскільки якісно та ефективно ці функції виконуються в даний час;

- проаналізувати і оцінити адекватність (можливі дублювання, відсутність чіткості) визначення повноважень (обов'язків) та відповідальну структуру, яка може прийняти рішення та здійснити певні кроки щодо децентралізації;

- проаналізувати та оцінити відповідність між відповідальністю і обов'язками з однієї сторони і ресурсами (можливостями) щось робити та приймати рішення з іншої;

оцінити наскільки об'єктивна і реальна ідентифікація стимулів для тих, хто несе відповідальність за здійснення своєї роботи з ефективними результатами;

визначити, як можна буде вирішити основні протиріччя, здійснити передачу нових повноважень, створити нові форми відповідальності для зміни системи стимулювання.

Насамперед необхідно буде:

визначити етапи та терміни реалізації процесу децентралізації управління системою ПТО (зокрема, до 2015 р.);

розробити та затвердити в установленому порядку стратегію децентралізації та план (довгостроковий та короткостроковий) її реалізації (зокрема, у 2012 р. з врахуванням результатів експерименту та пропозицій з регіонів);

підготувати та внести на розгляд уряду зміни та доповнення до чинного законодавства в частині питань передачі ряду повноважень з центрального на регіональний рівень управління системою ПТО (наприклад, протягом 2011 р.).

Важливо визначити остаточно, як і які управлінські функції можуть бути розподілені між центром і регіонами.

Зокрема, МОНмолодьспорт може максимально зосередити свою увагу на:

- розробленні і забезпеченні реалізації державної політики у сфері ПТО;
- удосконаленні чинного законодавства та розробленні нових проектів нормативно-правових актів;
- розробленні вимог до якості і єдиних підходів до оцінки процесу і результатів навчання;
- гарантій вільного доступу громадян до ПТО.

Регіональні органи освіти і науки за умови реалізації політики децентралізації займатимуться:

- розробленням та забезпеченням реалізації регіональної стратегії у сфері ПТО з врахуванням демографічних та соціально-економічних факторів, регіональних програм з актуальних питань ПТО;
- організацією формування держзамовлення на підготовку робітничих кадрів в умовах соціального партнерства;
- здійсненням ліцензування діяльності ПТНЗ з метою забезпечення оперативності їх реагування на потреби роботодавців;
- сприянням підвищенню якості ПТО;
- кадровим забезпеченням системи ПТО (призначенням керівників ПТНЗ).

В умовах децентралізації надзвичайно важливою буде повна передача ПТНЗ функцій організації, здійснення та надання освітніх послуг. Це передбачатиме їх господарську автономність. Державна акредитація їх замінюється на адміністративний контроль з боку регіональних органів освіти і науки та періодичний моніторинг якості ПТО на основі державних стандартів.

В процесі децентралізації здійснюватиметься оптимізація мережі ПТНЗ (їх укрупнення, злиття, тощо). В українському сьогодні необхідно буде

зважаючи на підходи до цієї процедури, аналізуючи досягнення та недоліки, адже попередня практика не дала бажаних наслідків. Тому буде розглянуто спільно з підприємствами-роботодавцями, в яких протягом тривалого часу є реальна потреба у робітниках, питання щодо створення на базі не конкурентоздатних, (з невеликою чисельністю учнів), ПТНЗ, Центрів з підготовки робітничих кадрів за виробничими професіями із застосуванням дуальної системи навчання, починаючи з першого навчального тижня. Позитивний досвід такої співпраці є, зокрема, в м. Києві.

Надалі для переведення системи ПТО в повне регіональне управління необхідно буде реалізувати такий орієнтовний перелік заходів:

- внести зміни та доповнення до Закону України «Про державний бюджет щодо фінансування державних професійно-технічних навчальних закладів, а також до обласних бюджетів, в умовах децентралізації»;

- внести зміни та доповнення до Закону України «Про професійно-технічну освіту» в контексті децентралізації;

- внести зміни та доповнення до Положень про центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки та регіональних органів освіти і науки стосовно розподілення повноважень і функцій;

- узгодити нову редакцію Статутів ПТНЗ, що переведені на обласне фінансування;

- відкрити ПТНЗ, переведеними на обласне фінансування, рахунків у органах казначейства;

- внести зміни в договори оренди, укладені ПТНЗ з орендарями на оренду приміщень у зв'язку з регіональним управлінням;

- підготувати та затвердити угоди про співпрацю з Федерацією роботодавців, МОНмолодьспорт, НАПН України, іншими соціальними партнерами, а також угод про співпрацю із соціальними партнерами на регіональному рівні;

- розробити та затвердити «Обласні програми підвищення ефективності підготовки робітничих кадрів для економіки регіону»;

- створити на різних рівнях консультативні ради з питань децентралізації; розглянути на колегіях органів освіти і науки питання щодо підготовки робітничих кадрів у регіонах в нових умовах;

- розробити механізми формування бюджетів ПТО в цілому і ПТНЗ (система нормативів подушового фінансування);

- вирішити питання щодо управління власністю системи ПТО (законодавча заборона відчуження будівель, приміщень та земель) та інші заходи.

З метою сприяння та надання допомоги щодо здійснення децентралізації при Міністерстві освіти і науки, молоді та спорту України передбачається створити координаційну Раду з питань децентралізації. До складу цієї Ради увійдуть представники: МОНмолодьспорт, НАПН України, Федерації роботодавців, Федерації профспілок, органів освіти і науки областей, місцевих органів виконавчої влади, ПТНЗ (10-12 осіб).

Завдання координаційної Ради – сприяти МОНмолодьспорт у реалізації політики з питань децентралізації управління системою ПТО; здійснювати

моніторинг, аналізувати ефективність дій та пропонувати шляхи вирішення проблем; вносити пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства у контексті децентралізації. Засідання Ради може проводитися двічі на рік.

Всі етапи робіт щодо децентралізації управління у сфері ПТО повинні забезпечуватися науково-методичним супроводом, що потребуватиме залучення до цих процесів НАПН України та науково-методичних установ ПТО.

В цілому стратегія децентралізації може розглядатися і реалізуватися за такими 3 напрямками:

адміністративна децентралізація передбачає:

- підвищення ролі регіонального управління (передачу повноважень) щодо визначення обсягів, напрямів та видів професійної підготовки робітничих кадрів, забезпечення якості освітніх послуг;

- посилення відповідальності регіональних органів освіти і науки (передача повноважень) за видачу ліцензій державним ПТНЗ та підприємствам на здійснення освітньої діяльності, надання більшої самостійності безпосередньо ПТНЗ (наприклад, щодо їх структури, штатного розпису, інше);

фінансова децентралізація передбачає:

- передачу фінансування ПТНЗ на регіональний рівень (вирішення питань щодо мобілізації і розподілення бюджетних ресурсів) та покладання відповідальності на місцеві органи виконавчої влади;

- надає можливості запровадження багатоканального фінансування, одержання інвестицій, кредитів, грантів та інших джерел, а також передбачає більше прав ПТНЗ на використання додатково залучених коштів для забезпечення ефективності своєї діяльності;

- передбачає покладання контролю за використанням коштів держбюджету на регіональні органи освіти і науки;

політична децентралізація передбачає:

- широке залучення до участі в удосконаленні системи ПТО регіону, співпраці з ПТНЗ соціальних партнерів, визначення їх обов'язків та відповідальності на основі укладених договорів.

5.8. Державно-громадське управління професійно-технічною освітою

Децентралізація управління професійно-технічною освітою неможлива без залучення до цього процесу інститутів суспільства.

Невипадково в рекомендаціях ЮНЕСКО задекларована необхідність «формувати нові партнерські відносини між освітою і світом праці, забезпечуючи синергію всіх секторів освіти, промисловості і економіки».

Тому необхідно виробити модель державно-громадського управління ПТО на регіональному рівні, яка включає до цього процесу громадські та державно-громадські структури і надає пріоритети роботодавцям.

Державно-громадське управління ПТО передбачає цілеспрямовану роботу щодо регулювання відносин між сферою ПТО і економіки, тобто перехід – від патерналістської моделі до моделі взаємної відповідальності у

сфері ПТО, до посилення ролі і взаємодії всіх причетних до неї суб'єктів. Йдеться про широке залучення соціальних партнерів до участі в управлінні ПТО. Для цього можуть створюватися, наприклад, трьохсторонні комісії з ПТО, ради соціального партнерства, інші громадські організації.

На всіх рівнях управління особливу увагу слід приділяти формуванню та розвитку системи соціального партнерства, досягненню ефективності співпраці заінтересованих сторін.

З метою сприяння та надання допомоги щодо здійснення децентралізації в сфері ПТО було б доцільно розглянути питання щодо створення при МОНмолодьспорт координаційної Ради.

До складу цієї Ради можуть увійти представники: МОНмолодьспорт, Національної академії педагогічних наук, Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, Федерації роботодавців, Федерації незалежних профспілок, органів освіти і науки областей, місцевих органів виконавчої влади, ПТНЗ.

Завдання координаційної Ради – сприяти МОНмолодьспорт у реалізації політики з питань децентралізації управління ПТО; здійснювати моніторинг, аналізувати ефективність дій та пропонувати шляхи вирішення проблем; вносити пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства у контексті децентралізації, тощо.

Аналогічні координаційні Ради можуть створюватися на регіональному рівні.

У ПТНЗ можуть функціонувати, наприклад, Ради сприяння. Вони можуть мати статус як органу самоуправління і як структури соціального партнерства. Тому основними напрямками їх діяльності можуть бути такі:

- сприяння щодо розвитку навчально-матеріальної бази;
- залучення додаткових джерел фінансування, організації виробничої практики учнів на підприємствах
- корегування змісту навчальних програм відповідно до вимог роботодавців;
- соціальна підтримка учнів шляхом виплати підвищеної стипендії, премій за навчальні досягнення ;
- сприяння працевлаштуванню випускників та інше.

До складу регіональних Рад сприяння слід ввести керівників підприємств, приватних підприємців, представників місцевих адміністрацій, профспілок та інших.

Автономність ПТНЗ. Важливо визначитися, чи відбудуться значні зміни в результаті децентралізації в ПТНЗ. По-суті, має бути встановлена нова модель відносин між регіональними органами управління у сфері освіти і науки і державними ПТНЗ щодо планування, механізмів фінансування, звітності, забезпечення результативності діяльності. Міжнародний досвід свідчить про доцільність функціонування ПТНЗ у межах фінансової самостійності.

Надзвичайно важливою в умовах децентралізації є повна передача державним ПТНЗ функцій щодо організації і здійснення безпосереднього

процесу надання освітніх послуг. Це передбачатиме їх господарську автономність (із збереженням бюджетного фінансування), яка не повинна розглядатися як реорганізація. Тому в Статути ПТНЗ вносяться лише відповідні зміни, і не буде потреби у переоформленні ліцензій і інших дозвільних документів. При цьому слід звернути увагу, що автономний навчальний заклад не є бюджетним навчальним закладом. Він може мати свої поточні рахунки в кредитних установах і рахунки в казначействі, використовувати самостійно в межах кошторису наявні кошти. Доходи від орендної плати, підприємницької діяльності знаходяться в оперативному управлінні автономного навчального закладу і не відносяться до бюджетних доходів. При визначенні податкової бази не враховуються кошти, що виділяються автономному навчальному закладу у формі субсидій і субвенцій.

Державна акредитація автономних ПТНЗ замінюється на адміністративний контроль (нагляд) за навчальним процесом з боку регіональних органів освіти і науки та періодичний моніторинг їх якості на основі державних освітніх стандартів, інших нормативних документів. Автономні ПТНЗ володіють, використовують, розпоряджаються на праві оперативного управління закріпленням за ними майном (приміщеннями, тощо) відповідно з його призначенням, передбаченим Статутом про ПТНЗ та чинним законодавством. Вони можуть виступати орендодавцями державного майна за погодженням з уповноваженим органом освіти і науки. Кошти одержані в якості орендної плати використовуються на забезпечення їх освітньої діяльності.

Автономія передбачає розширення академічних свобод ПТНЗ у формуванні змісту професійних освітніх програм шляхом скорочення національного компоненту, а також впровадження нової моделі практико-орієнтованого навчання, що передбачає збільшення обсягів практичного навчання на підприємствах (введення принципів дуального навчання).

Для управління автономним навчальним закладом вводиться відповідний орган, наприклад, наглядова рада. До її складу можуть входити представник засновника, органів виконавчої влади, громадськості, працівники навчального закладу. Рішення про створення автономного навчального закладу має прийматися за згодою його колективу, чи за його ініціативою. Він повинен мати одного засновника.

До прийняття остаточного рішення, як правило, попередньо проводиться експеримент з апробації моделі автономного навчального закладу та приймаються відповідні нормативно-правові акти.

Доцільно також щорічно формувати рейтинг ПТНЗ за критеріями, які визначаються в установленому порядку, а самооцінка їх діяльності має стати обов'язковою і носити систематичний характер.

Заслуговує на увагу, як показує досвід зарубіжних країн, де здійснена децентралізація професійної освіти, ідея створення моделі нового типу багаторівневого багатofункціонального освітньо-професійного навчального закладу на базі провідних загальноосвітніх шкіл і ПТНЗ. Такі заклади ство-

рюються за участі різних засновників, зокрема, роботодавців, спів фінансування і самоуправління.

Оптимізація мережі ПТНЗ. У процесі децентралізації, як показує досвід європейських країн, здійснюється реструктуризація (оптимізація) мережі ПТНЗ (їх укрупнення, злиття, тощо). Це дозволяє скоротити адміністративні витрати, запропонувати більш широке коло багаторівневих освітніх послуг, мати більш кваліфікованих викладачів, удосконалювати та модернізувати матеріально-технічну базу, отримувати більші прибутки від продавання освітніх послуг. При цьому враховуються проблеми співвідношення підготовки робітників для регіону та міжрегіональних потреб. Проведення реорганізації ПТНЗ пов'язується із закриттям на окремих територіях їх філіалів. Це, як правило, обумовлюється негативними демографічними процесами, зокрема, через скорочення кількості випускників загальноосвітніх шкіл.

Сьогодні варто зважено підходити до цієї процедури, глибоко аналізувати переваги та недоліки оптимізації мережі ПТНЗ, адже попередня практика не дала бажаних наслідків в тій мірі, як очікувалося.

Оптимізація (реструктуризація) мережі, як послідовність управлінських рішень, повинна здійснюватися з врахуванням демографічних тенденцій на території регіону, стану попиту на професії населення, стану попиту на професії реального економічного сектору, стану пропозиції з боку ринку освітніх послуг.

Отже, необхідно чітко окреслити підстави для здійснення оптимізації (реструктуризації) ПТНЗ, визначити відповідні критерії та показники. Наприклад, критерій – критичне зниження кількості потенційних учнів; показник – кількість потенційних учнів менше 1 груп (із розрахунку 30 % випускників шкіл вступають в ПТНЗ) тощо.

Особливо ретельно слід розглядати питання щодо реальної потреби місцевого ринку праці в кваліфікованих робітниках у професійно кваліфікаційному розрізі протягом довгострокової перспективи.

Найбільш доцільним є створення на базі ПТНЗ спільно з роботодавцями Центрів підготовки робітничих кадрів із застосуванням дуальної системи навчання.

5.9. Науково-методичне забезпечення процесів децентралізації управління професійно-технічною освітою.

Науково-методичне забезпечення ПТО робітничих кадрів повинно здійснюватися з урахуванням потреб ринку праці, перспектив розвитку техніки і технології виробництва, змін в змісті і характері трудової діяльності робітників і реалізуватися відповідно до сучасних принципів організації навчального процесу.

Сьогодні зусилля цієї служби мають бути направлені на забезпечення інноваційності ПТО в умовах реформування вітчизняної економіки.

Тому серед пріоритетних напрямів діяльності науково-методичних служб ПТО слід виділити такі:

Науково-методичне забезпечення розвитку системи якості ПТО, що здійснюватиметься шляхом:

розроблення нової моделі якості ПТО з урахуванням європейського досвіду та експериментальне її апробування;

розвиток механізмів рейтингів освітніх програм, оцінки якості освітніх послуг та зворотного зв'язку ПТО і громадськості;

оновлення змісту і технологій навчання через розроблення, апробацію та впровадження освітніх державних стандартів нового покоління за безпосередньої участі роботодавців (з урахуванням переходу на 11-річне навчання в загальноосвітній школі), запровадження модульних технологій навчання;

удосконалення змісту та якості підвищення кваліфікації, стажування управлінців та педагогічних працівників в умовах сучасного виробництва;

забезпечення навчального процесу новим поколінням підручників та посібників тощо.

Науково-методична служба має сприяти також приведенню обсягів і напрямів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів відповідно до потреб ринку праці, зокрема, через:

розроблення і експериментальну апробацію методичних рекомендацій щодо моніторингу ринку праці і формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників в державних ПТНЗ;

організацію і проведення конкурсів професійної майстерності серед учнів ПТНЗ;

участь в оновленні Переліку професій для навчання в системі ПТО та розробленні Національної рамки кваліфікацій. (Слід зауважити, що Національна рамка кваліфікацій – це новий формат визначення кваліфікаційних вимог до робітника, побудований у термінах і компетенціях, тобто не стільки на освоєнні знань і навичок, скільки на розвитку компетенцій: ключових, професійних, наскрізних, соціальних).

Пріоритетним для науково-методичних служб має бути *методичне супроводження процесів удосконалення системи управління ПТО та диверсифікації фінансування ПТНЗ і установ.*

Вони повинні стати активними учасниками підготовки пропозицій щодо розподілення повноважень в сфері ПТО між центральними та місцевими органами виконавчої влади, розроблення методичних рекомендацій щодо розвитку соціального партнерства, надання автономності ПТНЗ, а також розроблення механізмів фінансування і софінансування на принципах формульного фінансування, відпрацьованого в експериментальному порядку.

Науково-методичні служби повинні активізувати роботу щодо *вивчення, узагальнення та поширення кращого досвіду у сфері ПТО.*

Серед важливих напрямів діяльності залишається участь цієї служби в *удосконаленні нормативно-правової бази у сфері ПТО.*

Розв'язання проблем щодо забезпечення випереджувального розвитку ПТО протягом життя, спрямованої на задоволення потреб вітчизняної економіки у кваліфікованих робітниках, кращої відповідності рівня

і якості їх кваліфікацій та компетенцій вимогам роботодавців, можливе шляхом:

удосконалення законодавства, а саме: приведення нормативно-правової бази у сфері ПТО у відповідність до завдань її розвитку в умовах динамічних соціально-економічних змін через розроблення нового Закону України «Про професійну освіту і навчання»;

підвищення ефективності управління, а саме: створення окремого центрального органу виконавчої влади у сфері ПТО, як це передбачено Законом України «Про професійно-технічну освіту» та удосконалення структури відповідних регіональних підрозділів, безпосередньо причетних до управління процесами розвитку цієї системи; здійснення поетапної *децентралізації* управління ПТО, впровадження нової моделі державно-громадського управління з метою підвищення ролі і відповідальності соціальних партнерів, суб'єктів господарювання та місцевих органів виконавчої влади за відповідність обсягів, напрямів і якості підготовки кваліфікованих робітників вимогам економіки; забезпечення якісних змін у взаємодії центру і регіонів з питань функціонування і розвитку ПТО через *перерозподіл повноважень і функцій*; проведення реорганізації методичних служб ПТО МОНмолодьспорт, створення на їх базі національного і регіональних *Центрів якості* ПТО; розроблення механізмів *незалежної сертифікації* кваліфікацій з метою підвищення мобільності на ринку праці та створення на національному та регіональних рівнях *інституцій з незалежного оцінювання* якості знань, умінь, навичок і компетенцій випускників ПТНЗ, найманих працівників, інших фізичних осіб, які виявляють бажання підтвердити свою кваліфікацію, набуту у процесі практичної діяльності та неформального навчання; створення шляхом експерименту нового типу (моделі) багаторівневих *багатофункціональних* професійних навчальних закладів на базі ПТНЗ, які реалізуватимуть широкий спектр варіативних освітніх програм;

забезпечення взаємозв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці, а саме: розроблення і впровадження *єдиної методології моніторингу* ринку праці та формування на цій основі державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у ПТНЗ; усунення диспропорцій і надмірного дублювання в підготовці кваліфікованих робітників, *оптимізації переліку професій*, за якими здійснюється навчання у ПТНЗ, суттєве удосконалення *умов ліцензування* освітньої діяльності; проведення структурних змін через *реструктуризацію мережі* державних ПТНЗ з урахуванням регіональних потреб у кваліфікованих робітниках за певними професіями; створення спільно з роботодавцями на базі державних ПТНЗ спеціалізованих *Центрів* професійної підготовки кваліфікованих робітників за виробничими професіями із застосуванням *дуальної системи* навчання;

досягнення нової якості і результативності ПТО, а саме: розроблення та впровадження *нової моделі якості* ПТО, що базуватиметься на основі Моделі високої якості Європейського фонду управління якістю; розроблення та впровадження *дескрипторів*, що базуються на *результатах* навчання, критеріальних показників для *самооцінювання* ПТНЗ; розроблення та

впровадження нових *механізмів акредитації* державних освітніх *стандартів* (навчальних програм) ПТО з боку роботодавців; підвищення якості та ефективності системи професійного *навчання кадрів на виробництві*, недопущення формального присвоєння підприємствами професій (кваліфікаційних розрядів) своїм робітникам без попереднього професійного навчання; принципове оновлення системи *науково-методичного* забезпечення та супроводу ПТО, подолання відірваності педагогічної науки від реальних потреб сучасного суспільства, підвищення її ролі у проектуванні, експертизі освітніх інновацій; створення *єдиної системи статистики* і показників якості ПТО, співставної із світовою практикою;

підвищення соціального статусу і професіоналізму педагогічних працівників, посилення державної їх підтримки, а саме: розроблення та реалізація цільової програми «*Державна підтримка і стимулювання праці педагогічних працівників професійно-технічної освіти*» з метою підняття престижу цієї діяльності та сприяння стабілізації їх зайнятості; радикальне оновлення структури і змісту *державних стандартів* підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання для системи ПТО технологій для управлінських і педагогічних працівників; суттєве підвищення *конкурентоздатності* викладачів і майстрів виробничого навчання на ринку праці, підвищення їх заробітної плати;

формування ефективних фінансово-економічних механізмів, а саме:

розроблення і впровадження *методики* розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням складності професій, базової *моделі* розрахунку нормативу бюджетного фінансування на одного учня; створення умов для підвищення *інвестиційної* привабливості системи ПТО шляхом перетворення ПТНЗ в нові організаційно-правові форми «*державні автономні навчальні заклади*», які будуть мати більше самостійності у використанні ресурсів, що посилять їх відповідальність за кінцеві результати діяльності; *введення надбавок* молодим фахівцям на перші три роки педагогічної діяльності у ПТНЗ.

Створення сприятливих умов для стійкого випереджувального розвитку відкритої та якісної ПТО протягом життя з урахуванням тенденцій формування вітчизняного ринку праці та світового досвіду, орієнтованої на задоволення потреб особистості, суспільства і держави, має сприяти соціально-економічного зростанню країни та її безпеці.

Література

1. Анисимов П. Ф. Управление качеством среднего профессионального образования / Анисимов П. Ф., Сосонко В. Е. – Казань, 2001.
2. Гаськов В. М. Управление профессиональным образованием и подготовкой / Гаськов В. М. – Женева; М., 2000. – 386 с.
3. Глосарій основних термінів професійної освіти і навчання: Десятов Т. М., упорядник, за заг. ред. Ничкало Н. Г. – К.: Видавництво «АртЕк», 2009.
4. Гриценко І. А. Основи інституційного розвитку навчального закладу в умовах децентралізації професійної освіти: конспект лекції з курсу підвищення кваліфікації

керівних і педагогічних кадрів ПТНЗ за очно-дистанційною формою навчання / Грищенко І. А. – К.: ПП «Гама-Принт», 2008. – 144 с.

5. Дячев К. Практика соціального партнерства в сфері професійного освіти і навчання (ПОО) в країнах ЄС / Дячев Крассимир. – К.: Геопринт, 2008. – 196 с.

6. Дячев К. Процесс децентрализации системы образования в частности ПОО в некоторых странах Центральной и Восточной Европы: проблемы и решения в переходной период / Дячев Крассимир. – К.: Геопринт, 2009 – 30 с.

7. Дячев К. Разработка системы обучения, определения и мониторинга потребностей работодателей относительно ПОО / Дячев Крассимир // Информационный материал об опыте трех государств ЕС по функционированию их систем определения потребностей ПОО. – К.: Геопринт, 2008. – 99 с.

8. Дячев К. Стратегия развития системы профессионального образования и обучения в Украине в рамках основных элементов децентрализации (2009-2015 гг.): рекомен. / Дячев Крассимир. – К.: Геопринт, 2009. – 95 с.

9. Европейский Фонд образования. Менеджмент в профессиональном образовании. Модуль 3.: учеб.-консультац. пособ. – 2004.

10. Економічна активність населення України 2008: стат.зб. Державний комітет статистики України: №09-2-11-160 від 21.07.2009.

11. Эффективный менеджмент – успішний заклад: матеріали з досвіду роботи щодо створення та забезпечення соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти Черкащини. – К.: Геопринт, 2008. – 23 с.

12. Європейська система кваліфікацій, 2006 р.

13. Закон України від 12.01.2012р. 4312-VI «Про професійний розвиток працівників».

14. Копенгагенская Декларация по усилению европейской кооперации в профессиональном образовании 2005 [электронный ресурс]. – Режим доступа к документу:<http://www.rusmagistr.ru/page0026/page0043>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

15. Коулз М. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда / Коулз М., Олейникова О. Н., Муравьова А. А. – М.: РИО ТК им. А. Н. Коняева, 2009.

16. Киселев А. Ф. Механизмы партнерства / Киселев А. Ф. // Профессиональное образование. – 2002. – № 6.

17. Міжнародна стандартна класифікація освіти (МСКО), проект, 2010 г.

18. Модель високого качества европейского фонда управления качеством Європейский Фонд управления качеством, 2002.

19. Муравьова А. А. Качество профессионального образования / Муравьова А. А., Олейникова О. Н. // Европейские стратегия и практика. – М., 2004.

20. Національна докторина розвитку освіти // II Всеукраїнський з'їзд працівників, 7-9 жовтня 2001 р./ МОН України. – К., 2001. – С. 137-155.

21. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні (друге видання) / Нац. акад. пед. наук України; [авт.: В. П. Анрущенко, І. Д. Бех, М. І., М. І. Бурда та ін.; редкол.: В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), В. М. Мадгінзон (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)]; за заг. ред. В. Г. Кременя. – К.: Пед. думка, 2011. – 304с. – Бібліогр.: с.149-167.

22. Олейникова О. Н. Разработка модульных программ, основанных на компетенциях / Олейникова О. Н., Муравьова А. А., Коновалова Ю. В., Саратовка Е. В. – 2006.

23. Піотровські М. Д. Оцінювання якості навчання у професійно-технічних навчальних закладах (методичні рекомендації) / Піотровські М. Д. – К.: Геопринт, 2008. – 226 с.

24. Піотровські М. Д. Забезпечення якості професійної освіти і навчання (досвід країн Європейського Союзу): інформаційно-рекомендаційні матеріали / Піотровські М. Д. – К.: Геопринт, 2009. – 88 с.

25. Постанова України «Про твердження Національної рамки кваліфікацій» від 23 листопада 2011 р, № 1341

26. Праця України 2008: статист. зб. Державний комітет статистики України: №09-4-11-162 від 22.07.2009.

27. Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти 21 грудня 2011 року/ редкол. М. Г. Луцький (голова), В. П. Головінов, Є. В. Красняков та ін.; за ред. В. П. Головінова. К.: Парламентський вид-во, 2012. – 480 с.

28. Профессиональное образование в XXI веке. Материалы второго международного конгресса по техническому и профессиональному образованию. Сеул, Республика Корея, 26-30 апреля 1999г.

29. Райнус А. Л. Применение международных стандартов ISO в систему управления качеством профессионального образования / Райнус А. Л. Шапкин В. В. – СПб., 2003.

30. Сергеева Л. М. Моніторинг фахового успіху випускників професійних навчальних закладів / Сергеева Л. М., Русанов Г. Г., Ілько І. В. ; за ред. Л. І. Даниленко, Л. М. Сергеевої. – К.: ТОВ «Етіс Плюс», 2008. – 96 с.

31. Сорока М. Я. Зарубіжний досвід децентралізації управління професійною освітою та навчанням: перспектива для ПТНЗ України: метод. реком. / Мирослав Сорока; Львів наукова-практичний центр професійно-технічної освіти АПН України. – Л., 2008. – 59 с.

32. Сорока М. Я. Регіоналізація системи професійної освіти – вимога часу / Мирослав Сорока // Проф.-техн. освіта. – 2004. – №4. – С. 22-23.

33. Соціальне партнерство професійно-технічних навчальних закладів Харківської області: матеріали з досвіду роботи щодо створення та забезпечення ефективності соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти Харківської області – К.: Геопринт, 2008. – 36 с.

34. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2009 р.: статистичний зб. Державний комітет статистики України. – К., 2009.

35. Смирнов І. П. Соціальне партнерство: що очікує роботодавець? / Смирнов І. П., Ткаченко Є. В. – М., 2004.

36. Створення системи соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти (методичні рекомендації) / Щербак Л. В. – К.: Геопринт, 2008.

37. Створення системи соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти: матеріали, представлені на конкурс на кращий досвід соціального партнерства у сфері ПТО. – К.: Геопринт, 2008. – 206 с.

38. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів: парламентські слухання (м. Київ, 2009) / авт.-упоряд.: Г. О. Андрощук, І. Б. Жилияєв, Б. Г. Чижевський, М. М. Шевченко. – К.: Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.

39. Сучасні підходи до управління професійно-технічними навчальними закладами: навч.-метод. посіб. / кол.автор.: Даниленко Л.І., Сергеева Л.М. та ін. за заг.ред. В.В. Олійника. – К.: ТОВ «Етіс Плюс», 2007. – 104 с.
40. Хачапуров А.Е. Основы менеджмента качества / Хачапуров А.Е., Куликов Ю.А. – М., 2003.
41. Щербак Л.В. Здійснення моніторингу регіонального ринку праці та визначення потреби в підготовці кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: метод. реком. / Щербак Л.В. – К.: Геопринт, 2009. – 44 с.
42. Щербак Л.В. Концептуальні засади стратегії децентралізації управління професійно-технічною освітою України / Щербак Л.В. – К.: Геопринт, 2009. – 54 с.
43. Щербак Л.В. Якість професійно-технічної освіти в умовах її модернізації: метод. реком. / Щербак Л.В. – К.: Геопринт, 2009. – 57 с.
44. Щербак О.И. Профессиональное образование в Украине/ О.И. Щербак/ МОН Украины, Национальный наблюдательный центр Украины/ Н.Г. Ничкало, О.И. Щербак, В.В. Томашенко и др. – К.: Европейский фонд образования, 2002. – 40 с.
45. Щербак О.И. Стандарты профессионально-технического образования Украины: [метод. пособ.]/ Н.Г. Ничкало, В.В. Томашенко, О.И. Щербак. – К.: Наук. світ, 2000. – 60 с.
46. Щербак О.І. Зв'язок стандартів професійної освіти з вимогами ринку праці / Ольга Щербак // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2006. – № 1. – С. 181-188.
47. Щербак О.І. Неперервна професійна освіта і навчання: реалії та виклики / Щербак О.І. // Професійна освіта: ціннісні орієнтири сучасності: зб. наук. пр./ за заг. ред. І.А. Зязюна; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих АПН України. – К.; Харків, 2009. – С. 464-471.
48. Щербак О.І. Професійна освіта і навчання у Фінляндії / Ольга Щербак // Проф.-техн. освіта. – 2005. – №3. – С. 41-44.
49. Щербак О.І. Професійно-технічна освіта України на шляху до соціального партнерства / Щербак О.І. // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2008. – № 2 – С. 149-156.
50. Щербак О.І. Сучасні підходи до модернізації професійної освіти і навчання / Щербак О.І. // Професійно-технічна освіта. – 2007. – Спецвипуск. – С. 12-14.
51. Щербак О.І. Вивчення стану працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів / Щербак О.І., Щербак Л.В. Голік Л.П. // Професійно-технічна освіта. – 2006. – № 1. – С. 34-38.
52. Щербак О.І. Міжнародний семінар «Розвиток стандартів профтехосвіти»/ Ольга Щербак // Проф. - тех.освіта. – 1999. – № 4. – с. 48.
53. Shscherbak O. Evaluating the impact of continuing vocational training / Shscherbak O., Birzea C., Pitei V. // National Observatory. – Romania. – 2002. – 195 с.
54. Shscherbak Olga. Vocational education and training in Ukraine / Shscherbak Olga // National Observatory report on vocational education and training in Ukraine/ European Training Foundation. – К., 2002. – С. 40.
55. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) [електронний ресурс]. – Режим доступу до документа:<http://europa.eu/>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
56. Torinj Process 2010 Ukraine [http://www.etf.europe.eu/webatt.nsf/0/760CB2B4D3AAEA5C12579420037AF/\\$file/TRP%20Ukraine/](http://www.etf.europe.eu/webatt.nsf/0/760CB2B4D3AAEA5C12579420037AF/$file/TRP%20Ukraine/)

РОЗДІЛ 6

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ

Проблема управління системою професійної освіти на початку XXI ст. вирішується із врахуванням світового досвіду. У країнах – членах Європейського Союзу одним із пріоритетних шляхів розвитку освіти є її децентралізація і регіоналізація. За сучасних умов ці тенденції мають загальний характер, зростає значення їх об'єктивного аналізу, виявлення прогресивних ідей і суперечностей у цих складних процесах.

Будівництво незалежної держави, розвитку українського суспільства на основі принципів нових економічних, політичних і соціальних факторів, орієнтація суспільного механізму на ринкові відносини здійснюються в умовах дестабілізації економіки, загострення політичних і соціальних проблем, непослідовності в реалізації проголошених на державному рівні культурно-освітніх програм. В умовах національно-культурного відродження, утвердження нових форм власності та ринкових відносин суспільство відчуває гостру потребу в конкурентоспроможних фахівцях із високим рівнем загальної і професійної культури, підготовлених до розв'язання нових економічних і соціально-культурних проблем. Це зумовлює необхідність реформування ПТО, приведення її у відповідність до сучасних умов та потреб.

Конституцією України /ст.53/, Державною національною програмою «Освіта» («Україна XXI століття»), Законами України «Про освіту» та «Про професійно-технічну освіту» визначено основні напрями й шляхи реформування цієї галузі освіти і передбачено: оновлення змісту ПТО, формування державних вимог щодо її якості та обсягу на рівні найновіших досягнень науки, техніки, технологій і світового досвіду; оптимізацію мережі ПТНЗ та структури підготовки фахівців; удосконалення й демократизацію форм управління ПТО; створення правової бази взаємовідносин ПТНЗ і замовників робітничих кадрів; розвиток ПТНЗ різних типів; участь ПТНЗ в реалізації Державної програми зайнятості населення; фінансове та матеріально-технічне забезпечення потреб ПТО; кадрове забезпечення ПТО; наукове забезпечення ПТО; створення правової бази ПТО.

Важливим аспектом функціонування системи профтехосвіти є те, що вона зорієнтована на задоволення різноманітних соціальних потреб і соціальний захист молоді в умовах ринкових відносин. Адже більшість дітей з малозабезпечених сімей, дітей-сиріт можуть продовжувати освіту лише в ПТНЗ, де їм надається повне матеріальне забезпечення, можливість у більш ранні строки оволодіти професією, а також водночас одержати повну середню освіту, щоб у перспективі мати змогу здобути й вищу.

Багатоаспектність соціальних потреб визначається, зокрема, неоднорідністю контингенту учнів ПТНЗ, для яких характерна складна і, нерідко, суперечлива ієрархія ціннісних орієнтацій. Враховується й те, що всі

громадяни України, включаючи осіб з обмеженою працездатністю, дітей із малозабезпечених сімей, повинні мати можливість реалізувати свої потреби щодо набуття необхідних знань і навичок, від чого значною мірою залежатиме їхній подальший життєвий шлях.

Реалізація цієї важливої функції профтехосвіти можлива лише за умов здійснення відповідної державної політики, державного управління та матеріально-технічного забезпечення закладів профтехосвіти на основі використання різних джерел фінансування, в тому числі від прибутків їхньої власної виробничої діяльності.

Ще одна важлива державна функція, яка реалізується через систему профтехосвіти, – це забезпечення зайнятості молоді в умовах скорочення робочих місць, зростання безробіття в країні. Створення навчальних місць у ПТНЗ може стримати збільшення кількості молодих людей, які ніде не працюють і не навчаються. А саме такі юнаки й дівчата поповнюють лави правопорушників, ускладнюючи криміногенну ситуацію в країні. У цьому плані корисний досвід економічно розвинутих країн, в яких одним з державних пріоритетів є підтримка, централізоване фінансування навчальних закладів, де створюються додаткові навчально-виробничі місця.

Радикальні соціально-політичні й економічні реформи в Україні зумовлюють впровадження нових механізмів управління, організації та здійснення ПТО громадян, що допоможе адаптувати підготовку фахівців до умов ринкової економіки.

Нові соціально-політичні умови в Україні характеризуються проникненням таких соціальних явищ, як конкуренція, безробіття, приватна власність. Спроби реформувати профтехосвіту в умовах адміністративно-командної системи управління, централізації її планування призвели до перекосів у професійно-кваліфікаційній структурі підготовки робітничих кадрів, мережі навчальних закладів.

Визначення змісту освіти, нормативних актів зумовило уніфікацію професійного навчання, що обмежувало можливість адаптації ПТО до потреб економіки конкретних регіонів, призвело до вузькопрофільності в підготовці кваліфікованих робітників. Технології професійного навчання були спрямовані на підготовку громадян до професійної діяльності в умовах планової економіки та абсолютної монополії державної форми власності. Саме тому особливого значення нині набуває пошук нових шляхів управління ПТНЗ, вдосконалення організації навчально-виховного процесу в умовах ринкової економіки.

Актуальність дослідження зумовлюється також необхідністю творчого пошуку шляхів підготовки кваліфікованих робітників – конкурентоспроможних, з високим рівнем професійних знань, умінь, навичок і мобільності, що відповідають вимогам науково-технічного прогресу та ринковим відносинам, виховання соціально активних членів суспільства, формування в них наукового світогляду, творчого мислення, підприємницького завзяття, високих людських якостей, національної свідомості.

У процесі дослідження вивчалися праці Л. М. Карамушки, В. В. Крижка, Ю. А. Конаржевського, А. О. Лігоцького, І. Л. Лікарчука, В. І. Лугового, В. В. Мельниченко, О. І. Мармази, С. О. Нікітчиної, А. Г. Соколова та ін., у яких розроблено основи теорії управління освітою.

6.1. Організаційні, науково-педагогічні та економічні основи управління системою професійно-технічної освіти в умовах децентралізації

Неабияку роль у децентралізації управління ПТО в Україні відіграють організаційні умови. Як відомо, управління професійним навчанням здійснюється в Україні центральними і місцевими органами влади. До центральних органів влади входять: Міністерство праці та соціальної політики (МПСП), Міністерство освіти і науки (МОН), Вища атестаційна комісія України, Державна акредитаційна комісія, а також ті центральні органи виконавчої влади України, яким підпорядковані заклади професійної освіти.

Вже сьогодні МОН України робить наголос на посиленні децентралізації фінансування професійної освіти через надання більших повноважень окремим регіонам. Державна політика України спрямована на подальше вдосконалення освіти, якісне оновлення її змісту відповідно до вимог сучасної економіки та потреб суспільства у висококваліфікованих конкурентоспроможних робітниках. Першочергові завдання – підготовка фахівця з новим типом мислення, здатністю до творчої, інноваційної діяльності.

Дослідження теми показало, що розвиток економіки, необхідність створення гнучких систем кваліфікацій, нових моделей професійної підготовки потребує комплексно-змістової перебудови ПТО. Найбільш оптимальним напрямом перебудови є оновлення змісту управління, децентралізація управління ПТО в Україні.

Аналіз кількості, якості та типів ПТНЗ МОНУ доводить, що розподіл ПТНЗ за профілем підготовки нараховує: промисловості – 331; будівництва – 184; аграрного сектора – 269; сфери послуг – 143. Кількість найменувань робітничих професій, за якими здійснюється підготовка у ПТНЗ за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікаційний робітник» – 524.

Кількість і типи ПТНЗ МОНмолодьспорт

№п/п	Найменування	Кількість (%)
1.	Усього	920 (100 %)
у тому числі:		
2.	вищих професійних училищ	173 (19 %)
3.	центрів професійно-технічної освіти	32 (3 %)
4.	професійних ліцеїв	498 (54 %)
5.	професійно-технічних училищ	217 (24 %)

Дослідження заявленої проблеми дає підстави стверджувати, що необхідні управлінські механізми, здатні забезпечувати гнучке реагування ПТНЗ на потреби ринку праці. Іншими словами, необхідно самостійно вирішувати

проблеми з місцевими установами, реформувати керівництво на основі децентралізації професійного навчання.

Як відомо, державні органи управління освітою – ієрархічна система керівних органів, яка включає парламентсько-президентський, урядово-центральный, регіональний, обласний і районний рівні. Парламентсько-президентський рівень визначає державну освітню політику, розробляє законопроекти, нормативно-правову базу щодо функціонування й розвитку освіти. Більшість планових, керівних і контрольних функцій управління освітою належить МОН України.

За сучасного швидкозмінного ринку праці жорстке централізоване управління освітою не може дати прогнозованого результату. Більшість країн буде господарський, адміністративний, гуманітарний, освітній простір на основі децентралізації.

Подолання суперечностей потребує теоретичного обґрунтування організаційно-практичних умов децентралізації із врахуванням вітчизняного та міжнародного досвіду.

Отже, реформування економіки України, динамічна модернізація різних галузей виробництва та сфер послуг, посилення конкуренції на ринку праці, стійкий попит на робітників високого рівня кваліфікації зумовлюють необхідність впровадження ефективних форм і методів професійної компетентності, ціннісних установок, життєвої стратегії щодо децентралізації як управлінського механізму забезпечення гнучкого реагування ПТНЗ на потреби регіонального ринку праці.

Енциклопедія освіти (2008) визначає поняття «децентралізація» як: 1) напрям модернізації управління освітою; 2) принцип, спосіб організації управління освітою, в якій основними владними повноваженнями щодо прийняття управлінських рішень наділені нижчі рівні ієрархічної піраміди управління, що відкриває широкий простір для розвитку місцевої ініціативи, врахування місцевих особливостей. Це вимагає чіткого розмежування функцій між центральними, регіональними і місцевими органами управління, автономізації навчальних закладів. Процес децентралізації розглядається як позитивний, неминучий. Цей шлях може бути використаний як шанс для збереження національної профтехосвіти, щоб розв'язати низку суперечностей:

- між традиційними підходами до підготовки фахівців та кваліфікованих робітників і постійним зростанням вимог роботодавців до рівня їх кваліфікації;
- між практикою централізованого замовлення на перепідготовку кадрів та попитом, що складається на регіональних ринках України;
- між необхідністю дидактичного та матеріально-технічного забезпечення професійного навчання молоді й низьким рівнем його відповідності сучасному змістові професій, аби економіка залишалася б на рівні відповідності державних потреб.

Окремо в дослідженні розглядалась роль соціального партнерства в децентралізації управління. Досвід показує, що перспективним є укладання

договірних угод з тими підприємствами та фірмами, які гарантують повний соціальний пакет для учнів (харчування, оздоровлення, надання за потребою місця в гуртожитку), оплачують виробничу практику, беруть участь в удосконаленні матеріально-технічної бази ПТНЗ, по змозі передають обладнання на баланс навчального закладу, організують стажування майстрів виробничого навчання тощо. Сюди ж можна зарахувати й центри соціальних служб для сім'ї, дітей і молоді, піклувальні ради, соціальне партнерство з так званими органами учнівського самоврядування та батьківськими комітетами, співпраця із зарубіжними партнерами тощо.

6.2. Управління професійно-технічним навчальним закладом як суб'єктом ринку

Професійно-технічна освіта, як уже зазначалося, – самостійна соціально-педагогічна система з низкою взаємопов'язаних функцій, таких як навчальна, виховна, розвивальна, виробнича, господарсько-економічна, соціально-педагогічна, управлінська тощо. Головне завдання системи ПТО пов'язане з наданням суспільству послуг у галузі підготовки кадрів, передусім робітничих, а також перепідготовкою та підвищенням кваліфікації вивільнених робітників і незайнятого населення. Державі потрібні такі ПТНЗ, у яких створені всі умови для розвитку й самореалізації кожної особистості, формування покоління, здатного навчатися впродовж усього життя, створювати і розвивати цінності громадянського суспільства, повною мірою втілювати в життя українську національну ідею щодо підготовки конкурентоспроможних фахівців-професіоналів. Сучасні ПТНЗ, як правило, є бюджетними організаціями, що зумовлює їхню залежність від органів державного управління, які визначають стратегію розвитку, мету й завдання професійної підготовки, засоби їх реалізації.

У радянський період ПТО був притаманий єдиний підхід до змісту, організації, форм і методів навчання. Цей підхід ґрунтувався на базових педагогічних принципах і цінностях того часу, частина з яких мала інноваційний характер, властивий радянській педагогіці (поєднання теоретичного навчання з продуктивною працею і практикою учнів; уніфікація та централізоване розроблення навчальних планів, програм, методик; пріоритет знаннево-орієнтованих і діяльнісних методів у підготовці кваліфікованих кадрів початкового і середнього рівня; колективізм, ідейність, наукова організація праці у закладах ПТО тощо).

Сучасний етап формування професійної педагогіки розпочався у 1990-х рр., із розпадом СРСР та утворенням національних систем професійної освіти. Процеси перебудови торкнулися системи науково-педагогічної підтримки професійної освіти; почалася реорганізація наукових установ, створених раніше методичних центрів тощо. Водночас новий напрям розвитку суспільства не відразу отримав належне науково-методичне та науково-організаційне забезпечення освітньої науки. Модернізація і реформування системи професійної підготовки трудового потенціалу в пострадянських

країнах і досі відбувається стихійно, під впливом лише макроекономічних чинників, без належного врахування міжнародного досвіду. У зв'язку з цим стан ПТО на межі ХХ–ХХІ ст. можна оцінити, як критичний, такий, що потребує негайних і кардинальних змін.

Проте, не зважаючи на труднощі останніх років, система підготовки кваліфікованих робітників має в своєму розпорядженні величезний педагогічний і науково-методичний потенціал. Водночас нові умови життя, зокрема формування ринкової економіки, вимагають значно більш ефективного використання цього потенціалу, посилення ролі ПТО у процесах економічного розвитку.

Ефективність професійної освіти в умовах інтеграційних процесів визначається:

- реалізацією стратегії навчання впродовж усього життя, покликаної надавати найширші можливості професійної та особистісної самореалізації, отримувати максимальну «віддачу» від фахівців;
- необхідністю забезпечення конкурентоспроможності економіки в умовах глобалізації, підвищення мобільності робітничих кадрів;
- геополітичною боротьбою за якість інтелектуальних ресурсів, що розпочалася між країнами.

За цих умов виникла потреба формування нової системи відносин між державними та місцевими органами влади, підприємствами, роботодавцями і службою зайнятості, тобто з усіма, хто усвідомлено й цілеспрямовано реалізує свої інтереси в підготовці кадрів.

Досліджені та обґрунтовані особливості управління ПТНЗ враховуються при побудові нової моделі освітньої організації, що спрямована насамперед на підприємницьку діяльність.

Як зазначає Ю. Ф. Пачковський, формування будь-якої підприємницької організації передбачає здійснення низки кроків, без яких неможливе нормальне її функціонування та діяльність у ринковому середовищі. Такими кроками є: розроблення підприємницької ідеї, задуму; прийняття рішення підприємцем про започаткування власної справи (організації); розроблення підприємцем бізнес-плану; організація процесу роботи і підготовки виробництва; побудова організаційної структури і вихід на ринок. Розглянемо детальніше кожний із виділених кроків з метою впровадження їх у діяльність освітньої підприємницької організації.

Розроблення підприємницької ідеї, задуму. Наявність ідеї, задуму полегшує входження у ринкове середовище. Для ПТНЗ треба врахувати, що основною ідеєю є створення для учнів умов професійного становлення фахівця, висококваліфікованого працівника й організатора малого та середнього бізнесу.

Процес розроблення підприємницьких ідей опосередковується комплексом логічних дій, серед яких особливе місце посідають: пошук і знаходження своєї ніші на ринку, узагальнення й оцінювання можливого підприємницького ефекту. Багато уваги на цьому етапі приділяється визначенню

новизни, конкурентоспроможності, запропонованої ідеї та пошукам потенційних замовників або споживачів відповідного освітнього продукту.

Прийняття рішення про створення освітньої підприємницької організації – свідомий процес, який вимагає від ПТНЗ ґрунтовного оцінювання і зважування своїх можливостей, відповідальності, яку заклад бере на себе, ставши самостійним суб'єктом виробничо-ринкових відносин. Необхідно зважати й на те, що навіть наявність перспективної бізнес-ідеї – це ще не гарант подальшого кроку – включення до підприємництва. Тут необхідно враховувати комплекс обставин, здатних впливати на процес прийняття остаточного рішення. Серед них є об'єктивні, наприклад, пов'язані з несприятливою політикою держави щодо підприємництва, а також суб'єктивні обставини, пов'язані з учнями, їх здатністю до підприємницької діяльності тощо.

Розробка бізнес-плану – важливий і необхідний етап у подальшому розвитку організації. Наявність бізнес-плану – це перший крок до побудови економічно обґрунтованої стратегії розвитку навчального закладу як підприємницької організації на найближчий період, а подекуди – й на кілька років наперед.

Бізнес-план розглядається як один з ефективних засобів створення плану реалізації власних ідей і концепцій у бізнесі [12, с. 236]. Цей крок регулюється загальною оцінкою наявних можливостей і ресурсів (матеріальних, фінансових, людських), необхідних для реалізації підприємницького задуму (стратегічного напрямку діяльності), а також умінням спрогнозувати подальшу перспективу розвитку бізнесу, освіти, спираючись на результати кінцевої діяльності.

Організація навчально-виховного процесу і роботи виробництва. Наступний крок щодо побудови організації передбачає формування системи управлінських і технологічних відносин, здатних реально забезпечити втілення підприємницької ідеї. Організація процесу роботи працівників зумовлює концентрацію зусиль навчального закладу на реалізації таких завдань: розподіл повноважень і влади між виробничими та навчальними підрозділами; добір персоналу й оцінювання професійних можливостей кожного працівника (учня, викладача, майстра виробничого навчання); чітке визначення виробничої і професійної компетенції кожного члена організації (як дієвий механізм управління цим процесом розглядається розроблення посадових інструкцій); формування оптимальних схем професійно-ділової взаємодії у груповому процесі в межах спільної діяльності в організації; забезпечення сприятливого для праці організаційного (соціально-психологічного) клімату.

Реалізація цих завдань повинна забезпечити матеріалізацію підприємницького задуму у вигляді випуску готової продукції чи наданні певної послуги. Для цього необхідно розробити ще один алгоритм дій – створити технологічний ланцюг для підготовки й запуску виробництва, навчального процесу. Це, в свою чергу, вимагає від організатора вмінь і навичок,

пов'язаних з управлінням інноваційним процесом, знанням технічних параметрів обладнання і вимог до якості матеріалів, необхідних для виробництва, забезпечення дотримання правил безпеки праці [13].

Для ПТНЗ технологічні ланцюги підприємницької діяльності формуються за напрямками професійної підготовки (зварювальне виробництво, металооброблення, автосправа, комп'ютерний сервіс тощо).

Побудова організаційної структури і вихід на ринок. Основним завданням цього кроку є поглиблення горизонтального і вертикального структурування відносин в організації, забезпечення дієвого контролю й оцінки діяльності як працівників, так і підрозділів.

На наш погляд, типові організаційні структури сучасних ПТНЗ не відповідають вимогам підприємницької організації. Змінити становище можна, якщо на базі ПТНЗ організувати діяльність таких нових структурних підрозділів [4, с. 126], як навчально-практичний центр-технопарк (міні-завод) сучасного виробництва, призначений для налагодження випуску і реалізації високотехнологічної, конкурентоспроможної продукції, надання послуг для інтенсифікації розроблення та впровадження у виробництво новітніх технологій, сучасних методик практичної підготовки висококваліфікованих кадрів, створення нових робочих місць. Учням у технопарку надається можливість освоювати сучасну професію в реальних умовах, на найсучаснішому обладнанні, випускникам – взяти в оренду обладнання за доступними цінами, інженерно-педагогічним працівникам училищ регіону – підвищити професійну кваліфікацію тощо.

Бізнес-інкубатор розглядається як нова організаційна структура, що об'єднує навчальний і науково-дослідний процес із виробництвом і реалізацією продукції в єдине ціле та є експериментальним майданчиком для науковців у царині ПТО в умовах ринкової економіки нашої держави. Головною метою бізнес-інкубатора є сприяння випускникам ПТНЗ, їхнім працівникам заснуванню підприємств виробничої сфери, створенню нових робочих місць тощо.

Необхідність створення відділення перепідготовки та підвищення кваліфікації в умовах ПТНЗ зумовлена налагодженням співробітництва училища з центрами зайнятості в напрямі організації професійної підготовки незаангажованого населення, підготовки фахівців для роботодавців за контрактною системою, надання платних освітніх послуг тощо.

Відділення профорієнтації та працевлаштування має такі функціональні обов'язки: маркетингове дослідження ринку освітніх послуг і ринку праці для визначення поточної і перспективної потреб у кадрах; вивчення розвитку виробництва й сучасних технологій для з'ясування вимог роботодавців до рівня підготовки працівників; пошук свого сегмента на ринку освітніх послуг і ринку праці, характеристики якого відповідають профілю підготовки кадрів у певному навчальному закладі; моніторинг ринку праці з метою налагодження системи планування підготовки кадрів і запобігання безробіттю, організація набору учнів, слухачів у навчальний заклад; визначення дже-

рел фінансування й організація грошових надходжень; здійснення зв'язків споживачами освітніх послуг, громадськістю і засобами масової інформації; підготовка рекламних та інформаційних матеріалів; забезпечення зв'язку з колишніми випускниками навчального закладу з метою поліпшення їх працевлаштування та подальшого удосконалення навчального процесу тощо.

Маркетинг освітніх послуг повинен дати можливість визначити загальний обсяг і структуру підготовки кадрів за професіями (спеціальностями); перспективи розвитку навчального закладу; потенціал наявних і майбутніх конкурентів; потенційні можливості клієнтів щодо споживання освітніх послуг навчального закладу.

Результатом діяльності підрозділу маркетингу освітніх послуг має бути розроблення програми розвитку освітніх послуг навчального закладу на перспективу, що вирішує такі завдання: моделювання освітніх послуг у прогнозованому періоді; прогнозування обсягів підготовки кадрів у розрізі професій чи спеціальностей у навчальному закладі відповідно до попиту ринку праці та ринку освітніх послуг.

Якщо підрозділ маркетингу освітніх послуг є мозковим центром, джерелом інформації для навчальної, науково-технічної, виробничої та фінансової політики училища, то підрозділ профорієнтації і працевлаштування виконує більш практичну функцію.

6.3. Особливості управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах децентралізації

Нині економічний розвиток держав визначається в основному не природними ресурсами і не обсягами промислового виробництва, а здатністю суб'єктів господарювання до впровадження нових ідей щодо задоволення споживчого попиту в якісних товарах і послугах. У розвинутих країнах більша частина ресурсів спрямовується у сферу нарощування і передавання знань, а не традиційного капіталу. Свідченнями цього є зусилля цих країн у «децентралізації інтелекту», збільшенні кількості вчених та інженерів, котрі працюють у науково-технічній сфері, зростанні обсягів асигнувань на наукові дослідження.

Сьогодні, в умовах конкурентної боротьби, переваги, пов'язані з доступністю джерел сировини, наявністю дешевої робочої сили, отриманням тимчасових пільг, є нестійкими, бо легко можуть бути перейняті конкурентами. Переваги, пов'язані з наявністю в підприємствах кваліфікованого персоналу, здатного використовувати сучасні технології, вести інноваційний пошук і створювати новинки, розвивати та вдосконалювати матеріально-технічну базу, забезпечувати високі стандарти діяльності й формувати позитивний імідж організації, є тривалими і сприяють високій ефективності виробництва. Ці переваги за наявності креативних менеджерів, котрі вміють мислити на перспективу, генерують гнучкі управлінські рішення, залучають експертів з різних сфер діяльності для складання прогнозів, розв'язання нестандартних завдань, дають змогу діяти на випередження, забезпечити розвиток організації.

Японська школа менеджменту вважає головним своїм завданням залучати до інноваційної діяльності всіх працівників організації. Формування управлінського та виробничого персоналу відбувається через використання групової («командної») роботи, заохочення працівників до постійного навчання з використанням системи тренінгів, стимулювання підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників, підняття престижності кваліфікованої праці.

В американському менеджменті людський чинник визнаний основною продуктивною силою суспільства. Він є фундаментом сучасних концепцій удосконалення систем і методів управління, свідомого й ефективного застосування нагромаджених знань, умінь, досвіду, поєднаних із природними задатками – прагненням до пізнання, творчої діяльності, аналітичним мисленням. «Знання, вміння, трудові навички, ініціатива, заповзятливість персоналу фірми – це важливіші стратегічні ресурси, ніж фінансовий чи виробничий капітал» [53, 46] (Новик І. Б., Мамедов М. М. Метод моделювання в сучасній науці. - М.: Об-во «Знання», 1981.- 40 с.)

Ю. В. Богоявленська та Є. І. Хомаківський зауважують, що економіка – це насамперед люди, а люди – це передусім мислення, розум, воля, дух. В основі діяльності людини має лежати праця, яка ґрунтується на власній поведінці [5]. Для управління поведінкою людей існує наука – праксеологія. Це – максимальна адаптація цілей управління й управлінських рішень до потреб життєдіяльності людини.

На жаль, у нашій країні цю науку ще мало застосовують в економіці та менеджменті. Дві величини – знання і діяльність – відіграють провідну роль у праксеологічному підході. Знання – це теоретична діяльність розуму. Діяльність – специфічна форма активного ставлення людини до навколишнього світу. Зміст останньої – це вміння, доцільність, дія, справа. Практичне підход показує, як загальне суспільне знання перетворюється на безпосередню продуктивну силу. Науково-технічний прогрес веде до посилення ролі знання й освіти. Остання сьогодні є однією з найважливіших умов розвитку і прогресу [35, С. 8-10].

Отже, нові тенденції загальноцивілізаційного розвитку сучасного світу визначають особливу роль освітньої діяльності в житті людства. Освіта стає пріоритетною галуззю життєдіяльності.

Серед проблем, які у XXI ст. постали в усіх сферах життєдіяльності людини і суспільства, а отже, і перед сферою освіти, зокрема професійно-технічної як динамічної системи здійснення активного впливу на подальший розвиток економіки шляхом забезпечення випереджувальної професійної підготовки молоді та дорослого населення відповідно до світових тенденцій неперервності професійної освіти й навчання впродовж життя.

Перехід до інформаційного суспільства, сучасний рівень науково-технічного прогресу ставлять досить високі вимоги до набуття фахівцями нових професійних знань, умінь та навичок. Освіта й професійна підготовка стають неперервними і повинні забезпечити працівникам необхідний професійний розвиток.

Як стверджує С. М. Ніколаєнко, Формування трудового потенціалу – надзвичайно важливе завдання для подальшого розвитку України. Від цього залежить не тільки доля вітчизняної економіки та можливості її переходу на інноваційну модель, а й стабільність соціально-політичного життя країни.

Це значною мірою стосується і національної системи ПТО, яка органічно пов'язана із суспільним виробництвом і працює на відтворення робітничого потенціалу країни, а з другого боку, ступінь її розвитку наочно віддзеркалює соціально-економічний стан у галузях виробництва та сфері послуг.

Розвиток економіки, що базується на концепції відкритості, вимагає також орієнтації на світові тенденції із врахуванням особливостей національного розвитку. Ринкова економіка чітко визначає орієнтири професійної освіти, робить очевидним те, що головна мета всіх суб'єктів освітнього процесу полягає в необхідності врахування сучасних соціально-економічних реалій ринку праці і трансформування їх у конкретні програми професійної підготовки фахівців [31, с. 3].

У Концепції розвитку ПТО в Україні зазначено: «Зростає потреба наукового, науково-методичного, нормативно-правового супроводу функціонування системи ПТО, врахування міжнародного досвіду з метою модернізації підготовки кваліфікованих робітників для різних галузей промислового, сільськогосподарського виробництва, будівництва і сфери послуг» [17].

Розвиток ПТО в Україні залежить від багатьох чинників, зокрема: реальної державної політики у цій сфері освіти; врахування світових тенденцій у науково-технічному поступі різних галузей виробництва; наукового обґрунтування змісту професійної освіти, розробки й оновлення її стандартів; підготовки нової генерації педагогів професійної освіти, підвищенні їхньої педагогічної майстерності та соціальної захищеності; участі роботодавців у підготовці сучасного виробничого персоналу і створенні необхідної матеріально-технічної бази професійних навчальних закладів; розвитку соціального партнерства та його законодавче закріплення; видання підручників нового покоління; забезпечення високоефективної управлінської діяльності на всіх рівнях – загальнодержавному, регіональному та на рівні кожного навчального закладу.

У нашій державі реформується освіта відповідно до вимог Національної доктрини розвитку освіти, в тому числі професійної підготовки робітничих кадрів у ПТНЗ. Йде оновлення змісту професійної підготовки, організації навчально-виховного процесу в галузі профтехосвіти відповідно до демократичних цінностей, ринкових засад економіки, сучасних науково-технічних досягнень, запровадження нових економічних та управлінських механізмів її функціонування.

Нові вимоги до професійної підготовки кадрів полягають у створенні умов для навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців нової формації, відкритті нових типів професійних навчальних закладів, розширенні спектра освітніх послуг, підготовці фахівців зі складних, наукоємних, інтегрованих професій, здатних забезпечити конкурентоспроможність і ви-

соку якість продукції. Головними цінностями професійної освіти є: самостійність, професіоналізм, мобільність, підприємництво, комунікабельність. Пріоритетами її розвитку мають стати: впровадження сучасних інформаційних технологій, доступність, ефективність, підготовка молодого покоління до життєдіяльності в постіндустріальному, інформаційному суспільстві.

Існують три взаємопов'язані групи причин посилення уваги до проблем розвитку профтехосвіти [26]. Економічні причини. Зростання потреби у висококваліфікованих фахівцях. Якщо за короткий термін не вийти на світовий рівень підготовки кваліфікованих робітників і фахівців, то наша промисловість програтиме в конкурентній боротьбі з країнами, які мають відповідний кадровий потенціал. Педагогічні чинники. Професійна підготовка займає центральне місце в системі неперервної освіти, а профтехосвіта є основою всієї піраміди професійної підготовки кадрів. Провідною проблемою тут є наступність, взаємозв'язок між загальноосвітньою школою, профтехосвітою, вищою школою та закладами післядипломної освіти. Накопичено цінний досвід співпраці профтехосвіти і службами зайнятості в питаннях підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації незайнятого населення. У зв'язку з переходом загальноосвітньої середньої освіти на 12-річний термін навчання та запровадженням профільного навчання у старшій школі актуальним є використання досвіду і можливостей профтехосвіти у трудовому навчанні, допрофесійній і професійній підготовці школярів. Без профтехосвіти неможливо ефективно розвивати і вищу школу, а це вимагає, щоб система профтехосвіти була багаторівневою і багатоваріантною. Система профтехосвіти є необхідною передумовою для розв'язання проблем зайнятості, захисту молоді від безробіття, виховання молодих людей, їх соціального захисту [26, С. 5].

Отже, профтехосвіта має задовольняти потреби таких категорій населення: молоді, котра навчається у ПТНЗ; виробничого персоналу різних галузей економіки (через перенавчання, підготовку і підвищення кваліфікації працюючих або вивільнюваних працівників); незайнятого населення; інших громадян, котрі мають потребу здобути професію або змінити вид діяльності; учнів старшої загальноосвітньої школи, які навчаються за технологічним профілем; студентів вищих навчальних закладів, котрі здобувають робітничу кваліфікацію на власній базі чи на базі ПТНЗ [26, С. 1-2].

Важливими чинниками розвитку професійної підготовки кадрів є: прогнозування її розвитку на основі моніторингу ринку праці, особливо в регіонах; рівний доступ до здобуття професій різними категоріями населення; об'єднання зусиль міністерств, відомств, роботодавців, науковців, громадських об'єднань та організацій для розвитку соціального партнерства і посилення відповідальності за якість професійної підготовки; законодавче забезпечення підготовки конкурентоспроможних фахівців.

Актуальними для розвитку професійної підготовки фахівців у нових соціально-економічних умовах стають: забезпечення нормальних умов функціонування й розвитку ПТНЗ; налагодження їх ефективної взаємодії

з підприємствами, установами й організаціями – замовниками підготовки робітничих кадрів і фахівців, органами виконавчої влади і місцевого самоврядування в регіонах, створення регіональних програм розвитку професійної підготовки кадрів та їх матеріально-фінансове забезпечення; формування різнопрофільної мережі, створення закладів різного типу (професійних ліцеїв, центрів профтехосвіти, навчально-тренувальних фірм, галузевих центрів практичної підготовки фахівців тощо); забезпечення галузі необхідними фінансовими, матеріальними, кадровими, організаційно-технічними ресурсами, в тому числі за рахунок різних джерел надходження; професійне навчання осіб з обмеженою працездатністю.

Особливої ваги в ринкових умовах набувають чинники задоволення потреб регіонів у робітничих кадрах і фахівцях, забезпечення ефективної зайнятості працездатного населення. Це ставить нові вимоги щодо співпраці з державними службами зайнятості, об'єднаннями роботодавців стосовно навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації виробничого персоналу та незайнятого населення як у навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві. В цьому плані актуалізується питання проведення висококваліфікованої професійної орієнтації серед різних верств населення, посилення цієї роботи в усіх типах навчальних закладів і, зокрема, вирішення проблем професійної адаптації випускників ПТНЗ.

Важливим і корисним є запозичення зарубіжного досвіду професійної підготовки кадрів. Сьогодні світова система економічних відносин перебуває в стані переходу від товару до економіки розкриття людських здібностей. У цій системі стратегічно важливим є не сам капітал, а кваліфіковані працівники з їх духовно-особистісною самістю. Формується ліберальна модель використання робочої сили, що потребує суміщення професій, спеціалізації не за технологічним циклом, а за видами продукції. Знання і кваліфікація робітника туг сягають рівня інженерно-технічного працівника. Поняття «професіоналізм» тісно поєднується з поняттями «освіченість» і «компетентність».

Зміни в управлінській діяльності переносять відповідальність за якість виготовлюваної продукції на безпосередніх виконавців. Організації переходять у розряд саморозвивальних систем.

Постійне підвищення кваліфікації, навчання на курсах, участь у різноманітних семінарах, тренінгах спрямовані на гнучку адаптацію працівників до нових умов. Вони повинні регулярно враховувати у своїй діяльності наростаючі потоки інформації не тільки з професійної діяльності, а й для збагачення власного світогляду.

Сучасний професіонал повинен діяти творчо, в разі потреби – нестандартно, самостійно і відповідально, тобто перебувати в стані постійної боротьби у двох формах: інноваційної праці, нового, що часто руйнує суть попередньої діяльності або інтелектуальної праці, що не руйнує, а навпаки, відновлює, зміцнює традиції попередньої діяльності, модернізує її. Новою рисою фахівців стає вміння приймати альтернативні рішення.

Зростають вимоги до культури виробництва, яка залежить передусім від культури самого працівника. Тому найголовнішою метою у політиці професійної підготовки в передових країнах Європи є оволодіння корпоративною культурою. Насамперед йдеться, як стверджує І. А. Зязюн, про відповідне технологічно-культурне ставлення фахівців до техніки, щоб продовжити термін її якісної роботи, і про людські взаємини, в тому числі на рівні певного колективу, що сприяють виробництву якісного продукту. Мультинаціональні підприємства Європи, що процвітають, витрачають на професійну підготовку працівників до 10 % фонду заробітної плати. В Україні ж – лише 0,3 %. І державна, і корпоративна підготовка кадрів у розвинених країнах – це, передусім, освоєння найсучасніших технологій виробництва.

У сучасних умовах найпотужнішим чинником суспільного розвитку стає дієва особистість, людина. Від неї вимагається: стабільність і напруженість уваги, швидкість і адекватність реакції, комунікабельність. Професійна діяльність за таких вимог часто призводить до психічних перевантажень, навіть стає причиною психічних захворювань, хронічного невдоволення, тривоги тощо.

Протидією до цих явищ є насамперед неперервне професійне навчання, метою якого є самореалізація задатків і здібностей людини, що приносить радість і задоволення від кінцевого результату праці, її духовного і матеріального втілення у певний продукт, що дістає соціальне визнання. Практичний досвід та професійне навчання фахівців сприяє їхній мобільності, тобто віри в себе, свої сили й здібності, що реалізуються у висококваліфікованій праці, здатності швидко орієнтуватися у виробничих ситуаціях і освоювати нові робочі професії, технології тощо.

Важливим є той факт, що за прикладом розвинутих країн Концепцією передбачено підвищення кваліфікації у відповідних вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, шляхом самоосвіти, дистанційного навчання і стажування, отримання педагогами професійного навчання в установленому порядку сертифікатів, а також те, що професійне навчання кадрів на виробництві зможуть здійснювати працівники з фаховою підготовкою, відповідним стажем роботи за робітничою професією та психолого-педагогічною підготовкою.

Професійна освіта має бути тісно пов'язаною з наукою і духовністю, бо нам потрібне як сучасне знання і вміння, так і виховання й моральне становлення людини, національно свідомої, висококультурної, громадянина і патріота. Без цих якостей не буде ні висококласного фахівця-професіонала, ні високодуховної особистості зі сформованими почуттями професійної та громадянської честі й гідності, умінням працювати у виробничому колективі та жити в цивілізованому суспільстві, здатністю вирішувати складні соціально-економічні завдання сьогодення.

У Концепції розвитку ПТО в Україні визначено основні принципи розвитку цієї важливої галузі професійної підготовки кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів, зокрема: фундаменталізації, соціальної детермі-

нації, диверсифікації, стандартизації, єдності професійного навчання і виховання, екологізації, варіативності професійної освіти, її індивідуалізації та диференціації; інтеграції освіти, науки і виробництва; регіоналізації професійної освіти; випереджувального характеру підготовки кваліфікованого виробничого персоналу; гнучкості та взаємозв'язку професійного навчання з реконструкцією економіки й зайнятості населення, розвитком різних форм власності та господарювання [27, С. 6-7].

Усі ці визначальні для розвитку системи ПТО, ефективного управління цією галуззю освіти вимоги в нових соціально-економічних умовах неможна реалізувати без органічного зв'язку з потребами ринку праці, врахування стрімких змін у різних його секторах. Очевидно, шлях до реалізації цих принципів в умовах ринку буде складним і суперечливим, але саме перехід до ринкових умов господарювання визначає головні пріоритети системи профтехосвіти. Отже, стає зрозумілим, що головна мета всіх суб'єктів освітнього процесу полягає в необхідності врахування сучасних реалій ринку праці й трансформування їх у конкретні освітні програми професійної підготовки фахівців. Розглядаючи ринок праці як педагогічну категорію, вважаємо за доцільне наголосити, що динаміка змін на ринку праці впливає на розвиток системи професійної освіти, її модернізацію та якість підготовки виробничого персоналу.

Отже, поєднання слів «ринок» і «праця» в єдиному понятті «ринок праці» – історично зумовлене і об'єктивне явище. Його творцем є Людина. Ринок праці створений людьми, вдосконалюється й розвивається ними. Ось чому ця диференціація має бути «олюдненою», тобто розглядатися в тісному зв'язку з людиною, її творчим потенціалом, вихованням і навчанням, трудовою діяльністю, неперервною освітою впродовж життя [34, С. 8].

«Ринкова економіка, на фундаментальних принципах якої побудоване сучасне суспільство, – це не просто товарне обмінно-оцінювальне господарство, а господарство, орієнтоване на прибуток, на пріоритет грошей. Метою господарювання стає насамперед виробництво матеріальних благ завдяки активності людини, її сутнісним силам... Можна стверджувати: більшість негараздів в Україні виникають саме завдяки стереотипам, які досі є в свідомості і визначають ставлення до сутності економічного, що є сутністю сучасного життя. Іншими словами, розв'язання сучасних проблем навчання і виховання в нашій країні передбачає відхід від світоглядних стереотипів щодо взаємовідносин людини і економіки, надання останнім природного характеру» [29, с. 6-7].

Ці сучасні проблеми, пріоритети і тенденції розвитку ПТО в сучасних умовах необхідно враховувати при пошуку оптимальної моделі управління системою підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, запровадженні нових економічних та управлінських механізмів її функціонування. Специфіка системи ПТО, яка діє за законами педагогіки та економіки, зумовлює необхідність виявлення тих особливостей, умов і проблем, які необхідно розв'язувати, здійснюючи модернізацію управлінської діяльності в цій галузі та, зокрема, у ПТНЗ.

На жаль, більшість авторів наукових праць із професійної педагогіки та економіки освіти лише фрагментарно розкривають проблеми і сучасні тенденції управління системою ПТО в умовах ринкової економіки, а також навчальними закладами, підприємствами та організаціями, що здійснюють професійну підготовку кваліфікованих робітників, освітньо-виховну, навчально-виробничу, навчально-методичну, фінансово-економічну й господарську діяльність.

Вивчення досвіду діяльності навчальних закладів у низці розвинутих країн світу показує, що вони функціонують як освітні організації. Термін «освітні організації» ще дуже зрідка використовується у вітчизняній практиці.

Згідно із західним підходом, основу діяльності та розвитку суспільства складають такі соціальні утворення, як організації. Значення організацій зростає саме в наш час, в умовах постіндустріального суспільства та впровадження складних інформаційних технологій, внаслідок чого постають такі масштабні завдання, виконання яких не під силу одній, навіть геніальній людині. За визначенням М. Х. Мескона, М. Альберта та Ф. Хедоурі, «організація – це група людей, діяльність котрих свідомо координуються заради досягнення загальної мети або цілей» [31]. Щоб вважатися організацією, певна група людей має відповідати таким вимогам: наявність принаймні двох людей, які вважають себе частиною групи; наявність принаймні однієї мети, яку сприймають як спільну члени групи; наявність членів групи, які спеціально працюють разом, щоб досягти мети, яка має значення.

Організації, як правило, є складним утворенням, оскільки мають низку взаємопов'язаних цілей. Основними характеристиками організацій є: перетворення ресурсів для досягнення результатів; залежність від зовнішнього середовища; розподіл праці (горизонтальний і вертикальний).

Організації виконують низку зовнішніх (соціально-економічних) і внутрішніх (соціально-психологічних) функцій, які мають значення для особистості (групи). Наведені функції в Україні лише починають в умовах переходу до ринку усвідомлюватися і виконуватися освітніми організаціями.

Провідну роль серед процесів і засобів взаємодії відіграє управління як вид діяльності, що забезпечує ефективне й продуктивне досягнення організацією цілей шляхом планування, організації діяльності, здійснення лідерства (керівництва) та контролю за організаційними ресурсами, до яких належать: люди (людські ресурси); капітал; матеріали, технології та інформація [36, с. 30], (Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління - Х.: Вид. Група «Основа», 2005.).

Ефективність організації розглядається як міра її наближення до поставленої мети. Вона показує, наскільки організація успішна. Успішність організації безпосередньо залежить від якості управління нею. Для того в організації існує певна категорія людей – керівників (менеджерів), які здійснюють управлінську діяльність.

У західній практиці менеджер – це суб'єкт управління в організації, професійний керівник, який усвідомлює, що він – представник особливої

професії, а не просто інженер чи економіст, що займається управлінням. У нас, на жаль, управління розглядається поза його зв'язком із певною організацією, в якій воно здійснюється; управління пов'язується лише з керівництвом персоналом і не аналізується як управління організацією в цілому; управління розглядається з позиції суб'єкта (керівника) без паралельного здійснення аналізу участі об'єкта управління.

Отже, сучасні управлінці в галузі ПТО, керівники ПТНЗ як організацій повинні добре володіти закономірностями, принципами, формами і методами як освітнього менеджменту щодо неперервної професійної підготовки виробничого процесу в навчальних закладах, як стверджує Ф. І. Хміль [55]. Пошуки вітчизняного менеджменту повинні розглядатися в контексті функціонування організацій як особливих соціальних утворень незалежно від їх галузевої належності і предметної сфери діяльності [47, с. 126].

Українське суспільство здійснює важку, але історично необхідну політичну й економічну реорганізацію, перехід від тоталітаризму до демократії, від адміністративно-командної системи управління до ринкової, від окремої людини-«гвинтика» до перетворення її на самостійний суб'єкт господарської діяльності. Такі зміни в життєвому укладі складні тим, що вони потребують змін кожної людини. Виклики часу як для країни, так і для окремої людини містять у собі і нові можливості, і загрози. Щоб упоратися з такими безпрецедентними в житті нинішніх поколінь викликами, потрібно, крім усього іншого, оволодівати новими знаннями, навчитися користуватися ними на практиці. Світовий досвід показує, що важливішою частиною цього знання є осягнення науки й мистецтва менеджменту і мотивації в ньому [42, с. 38].

Здолавши шлях від адміністративного тиску і жорсткого контролю через організацію як відкриту систему, через організаційну культуру, усвідомлення значення технологічної бази і впливу технологічного прогресу на досягнення цілей організації щодо високої продуктивності та якості праці, менеджмент прийшов до різноманітних форм демократизації управління, участі звичайних працівників у прибутках, в управлінні, у власності. Коли це стало нормою в багатьох розвинених країнах світу, то почали напрацьовуватися концепції й стратегічні програми духовного, морального мотивування. Отже, на фоні наявної в більшості країн соціальної нерівності з'явилися можливості дати людям у масових масштабах гідні умови життєдіяльності та благополуччя, зробити їх вільними.

Як бачимо, починає превалювати точка зору, що вирішальною передумовою конкурентоспроможності є людський потенціал. Логіка боротьби за виживання, стабілізацію і розвиток економіки України в умовах конкурентного ринку змусить менеджерів перейти до нової стратегії, основними рисами якої є: орієнтація на висококваліфіковану та ініціативну робочу силу, інтегровану в систему виробництва; неперервність процесу збагачення знань і підвищення кваліфікації; гнучкість організації праці, партнерські стосунки між учасниками виробництва.

На жаль, як показали проведені в лютому 2003 р. у Верховній Раді України День уряду з порядком денним «Про стан і перспективи розвитку професійно-технічної освіти в Україні», у квітні 2005 р. Всеукраїнський форум «Стан та перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України», у березні 2006 р. Всеукраїнська нарада з питань підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, у серпні 2006 р. підсумкова колегія Міністерства освіти і науки України на тему «Професійно-технічна освіта: від кризи до стабільності», в діяльності системи профтехосвіти за останні 15 років нагромаджено багато недоліків, нерозв'язаних питань і серйозних проблем. Кабінет Міністрів України та провідні Міністерства й відомства, дотичні до забезпечення народного господарства кваліфікованими робітниками та технічними фахівцями, не мають у цій сфері чітко узгодженої концепції, а роль людських ресурсів у стратегічному плануванні, в основному, ігнорується й досі. Повсюдно спостерігається тенденція до збільшення руху виробничого персоналу, росту плинності кадрів, зниження у 3 рази до нормативної періодичності підвищення кваліфікації працівників у галузях економіки. Актуальною залишається проблема підготовки виробничого персоналу для підприємницької сфери, що постійно зростає.

Більшість промислових підприємств відчуває гостру потребу у кваліфікованих робітниках. Роботодавці повсюдно вимагають, щоб заклади профтехосвіти готували робітничі кадри з високим рівнем професійної підготовки, хоча ще мало що роблять для спільного, комплексного розв'язання цієї проблеми, зокрема у створенні відповідної матеріально-технічної бази із сучасним високопродуктивним обладнанням і новітніми технологіями.

Не вдається ще повною мірою збалансувати попит і пропозицію на підготовку робітничих кадрів, продовжується тенденція надлишкової підготовки одних професій і дефіциту інших, збільшення кількості малокомплектних навчальних закладів.

Не повною мірою навчально-виробничий процес забезпечений підручниками та посібниками, комп'ютерною технікою. Потребують належного фінансування ремонт і реконструкція будівель, комунікацій, мереж, котельень, дахів тощо.

Багато ще потрібно зробити щодо оновлення змісту ПТО, її кадрового забезпечення, соціального захисту учнів і педагогічних працівників [7; 18; 30].

Сьогодні робітник на виробництві відверто не хоче бути додатком до машини. Це проблема невідповідності інтересів різних соціальних груп і людей, зайнятих на виробництві. Проте очевидно, що тільки активізація самої людини на виробництві може збільшити продуктивність праці, дати справжній прибуток. Це можна здійснювати лише в тому разі, коли будуть збігатися інтереси всіх членів організації: підприємців, менеджерів, виконавців. Отже, треба мотивувати і задіювати кожного працівника організації безпосередньо на ринок, щоб кожен, окрім своєї зарплати, отримував свою частку як підприємець. Такою є основа самоменеджменту (кожен – підприємець і виконавець) і суті самомотивації в ринковій економіці [17].

Таким чином, усе – від людини, від закладеного в ній освітою на основі природних здатностей потенціалу. Керівникам, у тому числі управлінцям і менеджерам у галузі ПТО, необхідно змінювати розуміння суті й змісту виробничого та педагогічного персоналу. Сьогодні роль і значення працівників профтехосвіти і підготовлених ними кваліфікованих фахівців є провідними і відповідальними. Тому і для діючого педагогічного, майбутнього виробничого персоналу необхідними є цілеспрямована мотивація та нова якість освіти, культури, моральності й духовності особистості, що дасть змогу посилити вплив людського потенціалу на результати праці, забезпечать життєдіяльність організацій.

Нині ситуація в Україні різко змінилася, відбуваються перетворення в управлінні, яке ще, на жаль, не повністю позбулося пережитків старої адміністративно-командної системи. Це, зокрема, характерно і для ПТО, яка, як і вся система освіти, традиційно є консервативною щодо сприйняття змін.

Дослідження показують, що більшість керівників (директорів, заступників директорів з навчально-виробничої роботи, старших майстрів) ПТНЗ мають інженерну освіту. Володіючи досвідом виробничої, педагогічної та організаційної роботи на виробництві чи в освіті, вони, як правило, опановують професіоналізм керівника закладу самотужки, за винятком різних, як правило, короткотермінових курсів підвищення кваліфікації та стажування. Підготовка керівників-менеджерів для системи професійної освіти у вищих навчальних закладах практично не здійснюється.

Успішна діяльність керівників ПТНЗ в наш час значною мірою визначається рівнем їхніх психолого-педагогічних знань, глибокого ознайомлення з наукою і мистецтвом управління людьми. Моделі – взірця керівника профтехосвіти моделі ХХІ ст., на наше переконання, мають бути притаманні: високий професіоналізм у сфері виробництва чи послуг, для яких керований ними навчальний заклад веде підготовку кваліфікованих робітників і фахівців; особистий творчий потенціал й уміння організувати ефективне використання потенціалу очолюваного ним колективу (управлінського, педагогічного, технічного персоналу та учнів); високі духовні і моральні якості, ідеали й переконання; належний рівень загальної та професійної культури, знання національної культурної спадщини, мистецтва, історії, традицій українського народу, а також високий рівень політичної, правової, економічної обізнаності, екологічної грамотності, вміння передбачати наслідки прийняття управлінських рішень; бути здатним до системного аналізу складних ситуацій, вміти приймати адекватні до них суспільно прийнятні рішення і брати відповідальність за їх реалізацію; створювати й підтримувати прийнятний психологічний клімат у колективі, здатність організовувати ефективну діяльність персоналу очолюваної організації.

Підтримуємо думку О. С. Понамарьова про те, що «глибинні корені всіх наших суто економічних негараздів лежать, врешті-решт, у недоліках системи освіти», а «основною причиною сьогоднішньої кризи є криза управління», що подолання кризи «слід починати з професійної освіти» [41, с. 137-

140]. Тому органам управління освітою, вищими навчальними закладами, закладами післядипломної освіти, установами, що здійснюють підвищення кваліфікації, необхідно зосередити свої зусилля на виявленні, відборі й професійній підготовці керівників-лідерів якісно нової формації. Успішними керівниками професійних навчальних закладів, як правило, стають колишні учні цих закладів, котрі після закінчення вищої школи працювали педагогами професійної освіти. Підготовка сучасного керівника в різних формах освіти та підвищення кваліфікації має бути ґрунтовною, довготривалою, базуватися на ідеях гуманізації як професійної освіти, так і самого виробництва чи сфери послуг, для яких ведеться підготовка фахівців у закладах профтехосвіти. Вона, всупереч домінуючому технократичному мисленню, має бути спрямованою на формування керівника з інноваційними поглядами, сприйнятливим до нових ідей соціального управління, психології міжособистісного спілкування, мотивації, системи взаємовідносин, індивідуального підходу до кожного члена організації.

Сьогоднішня ситуація невизначеності, мінливості, агресивності щодо освіти зовнішнього соціально-економічного середовища, зростаюча конкуренція на ринку освітніх послуг, низька мотивація педагогічного персоналу до праці, батьківська прагматичність щодо викладачів, вихователів і майстрів виробничого навчання, небажання замовників робітничих кадрів укладати кошти в підготовку робітничих кадрів, у створення належної матеріально-технічної бази ПТНЗ та низка інших факторів вимагають від сучасного керівника навчального закладу професіоналізму, повної самовіддачі, докладання наймовірних зусиль в управлінську діяльність.

Однієї старанності та відданості справі вже явно недостатньо. Потрібні якісно новий рівень компетентності, відповідна довготривала підготовка до керівної посади, формування професійної управлінської культури, володіння наукою і мистецтвом управління.

Результати діяльності чималої кількості професійних навчальних закладів засвідчують про неякісне управління ними. До проблем, усвідомлення і розв'язання яких сприятимуть удосконаленню керівництва навчальними закладами як організаціями, можна, за визначенням О. І. Мармази, віднести: «національний характер управління; реактивний характер управління, відсутність превентивного реагування; недостатній розвиток зворотних зв'язків; недостатній рівень системності управління; недостатня адаптивність, гнучкість управління; низька наукоємність управління; низький рівень творчо-пошукової діяльності в управлінні; низький рівень управління інноваційними процесами тощо» [29, 5].

Управлінець, менеджер освітньої організації нової генерації, в тому числі ПТНЗ, повинен істотно відрізнятись від традиційного керівника. Це зумовлено, насамперед, новими концептуальними підходами до його діяльності, такими як: гуманізація та демократизація, людиноцентризм, управління за результатами, програмно-цільовий підхід, науковий підхід тощо.

Аналіз наукових досліджень і думок практиків дає змогу виокремити низку істотних ознак управлінського мислення: гуманістична спрямованість, усвідомлення, що якість і результати йдуть від людини; соціальне спрямування менеджменту, тобто привернення уваги персоналу до соціальних потреб; повага й довіра до персоналу; гуманізація взаємовідносин в організації: система цінностей, дух, переконання – це її рушійні сили; узгодження цілей організації, керівництва і персоналу; децентралізація, послаблення вертикальних зв'язків і зміцнення горизонтальних; системність у мисленні й діях керівників; концептуальний підхід до управлінської діяльності; інноваційні підходи та оновлення управління; неперервна самоосвіта, самовдосконалення, розширення компетенції, підвищення кваліфікації персоналу.

Менеджер-лідер – це той, хто веде до успіху інших. Йому притаманні такі якості: доброзичливість, відкритість для спілкування та співпраці з кожним, відсутність кабінетного стилю керування; колегіальне обговорення проблем, вміння слухати й чути, толерантне ставлення до критики, визнання позицій інших; довіра до персоналу, вміння делегувати повноваження, не шукати винуватих, а причини, що породжують проблеми; відкритість до нових ідей; вміння працювати в команді, формувати сприятливий мікроклімат у колективі команди; творче мислення, вміння відрізнити факти від думок, бажане від реального; послідовність осмислення мети із врахуванням ситуації; вміння знаходити причини недоліків і шляхи їх розв'язання, застосовувати знання й досвід, виокремити головне і не «потонути» в дрібницях; здатність знаходити оригінальні, конструктивні, нові підходи та шляхи до розв'язання назрілих проблем [30].

Отже, сучасний менеджмент в освіті стає наукоємною сферою діяльності, що вимагає високого професіоналізму, глибоких знань й умінь, таланту і високодуховних людських якостей. Слушною є думка про те, що в навчальному закладі кожен викладач, майстер виробничого навчання, вихователь та інші педагогічні працівники є менеджерами навчально-пізнавального процесу, а також керівниками класу, навчальної чи навчально-виробничої групи.

В ідеалі, педагог – це людина, що керує процесом навчання, виховання і розвитку учня, студента, вибирає найбільш придатні для даної аудиторії методи управління, щоб досягти найкращого результату навчання. Сьогодні майбутніх педагогів не вчать ні освітнього, ні педагогічного, ні дидактичного менеджменту. Але очевидно, що без професійного управління навчальною групою не може бути ефективної навчальної діяльності [9, с. 57-58].

Таким чином, здобутками світового і вітчизняного менеджменту є визнання нової ролі людини у виробництві, сфері послуг та в управлінні, створення відповідних механізмів її активізації. Наука й культура сучасного менеджменту є основою для розвитку системи профтехосвіти як основної форми підготовки виробничого персоналу для ринку праці, формування нової генерації управлінців для цієї сфери. Тип управління, сформований за колишньої адміністративно-командної системи, основними рисами якого

були обережність, безініціативність, бюрократизм, орієнтація на вказівки зверху, страх перед змінами і нововведеннями, в більшості своїй не може адаптуватися до умов сьогодення, часом навіть протидіючи змінам форм і методів управління.

Отже, початок третього тисячоліття висуває абсолютно нові вимоги до рівня підготовленості та професійно-особистісних якостей керівників закладів і установ ПТО. В нових соціально-економічних реаліях динамічного прогресу людства, в умовах постійних змін у суспільстві, яке характеризується не тільки науково-інформаційними технологіями на виробництві й у сфері послуг, а й використанням знань та інформації в усіх сферах життєдіяльності, зростає роль керівника, управлінця-менеджера з новим баченням шляхів подолання нарізливих проблем, умінням забезпечити конкурентоспроможність і розвиток навчального закладу як організації завдяки цілеспрямованому новаторству, інноваційному пошуку, здатності генерувати продуктивні ідеї, довіряючи власній інтуїції та обґрунтованим розрахункам.

Це потребує постійного навчання керівника, вироблення таких якостей, як: компетентність, мобільність, творчий підхід, висока працездатність, успішність у кар'єрі, чіткість і логіка мислення, витримка, наполегливість, рішучість, сміливість, вимогливість і терпеливість.

Слушним є прийняття Міністерством освіти і науки України рішення щодо створення школи резерву керівних кадрів профтехосвіти, а також проведення стажування усіх керівників ПТНЗ за принципово новою системою, адже з 932 директорів училищ понад 340 мають стаж роботи на цій посаді від одного до п'яти років.

Настає час, коли сучасний керівник ПТНЗ повинен володіти не тільки організаторськими вміннями і здатностями, а й інформаційними, аналітичними, комунікативними, проектувальними компонентами професійної компетентності, а також методами наукових досліджень, здійснення науково-пошукової діяльності. Високий рівень професіоналізму сучасного керівника ПТНЗ має поєднуватися з високою духовністю, культурою, гуманістичними світоглядними позиціями.

Перебудовуючи систему управління в галузі професійної підготовки фахівців для економіки України, необхідно спиратися на найкращі досягнення як вітчизняної, так і світової науки й практики менеджменту.

В сучасних соціально-економічних умовах ПТО належить одне з провідних місць у процесі забезпечення суспільства кадрами і задоволенні освітніх потреб особистості.

З іншого боку, ПТНЗ через зміни в політичному й економічному просторі, різкий спад виробництва і банкрутства більшості підприємств промисловості змушені у конкурентному середовищі шукати шляхи для стабільного функціонування відповідно до сучасних вимог.

Три об'єктивні реальності – ринок, підприємництво, відносини між державою та особистістю – зробили нагальною проблему функціонування ПТНЗ в нових соціально-економічних відносинах.

Педагогіка в ринковому світі переживає бурхливий період переосмислення підходів, відмови від усталених традицій і минулих стереотипів. Підштовхувана технологізацією і ринковими потребами, вона впритул підійшла до розуміння того, що педагогічна праця у своєму загальному вигляді лише специфікою відрізняється від інших видів суспільно-корисної праці, має свій продукт, свої технології та їхню ринкову вартість [19].

Знання, вміння, навички для людей у ринкових відносинах набувають конкретного, прагматичного змісту, стають основним джерелом прибутку та виживання. Попит на висококваліфікованих робітників завжди буде великий, тому вартість їхніх професійних якостей дуже висока.

Сучасний ПТНЗ має бути готовим виконати будь-яке ринкове замовлення – від високоєфективного елітного виховання та навчання фахівців до надання населенню елементарної освітньої послуги. Діяльність викладача чи майстра виробничого навчання стає головним продуктом на ринку педагогічних послуг.

Для ПТНЗ первинними є цілі педагогічного характеру. А це потребує окремих коштів для забезпечення процесу навчання матеріальними ресурсами (обладнання, підручники, програмне забезпечення тощо) та кадрами (педагогічний склад, керівники підрозділів, допоміжний персонал). Саме тому неодмінною частиною діяльності навчального закладу є завдання економічного характеру. Аналіз діяльності ПТНЗ свідчить про те, що держава в сучасних умовах не в змозі в повному обсязі забезпечити фінансові потреби освіти в організації ефективного професійного навчання учнів і слухачів.

Будь-яка економічна діяльність вимагає своєї конкретної реалізації в суспільному просторі відносин. Необхідним засобом її вирішення є організація, яка забезпечує промислове виробництво товарів, надання послуг, визначає розподіл обов'язків і функцій учасників трудового процесу, ієрархічну структуру професійних відносин, формування стратегічної мети діяльності, зв'язок із зовнішнім середовищем [37, с. 183].

Сучасні педагоги хочуть знати також, як жити й працювати в нових і складних соціально-економічних умовах, як узгоджувати усталені ідеї та цінності, що за інерцією перейшли у професійну освіту з діаметрально-протилежними ринковими вимогами і вартостями.

Ці суперечності окреслюють проблему теоретичного і методичного обґрунтування діяльності ПТНЗ в умовах ринку.

Хоча в окремих напрямках організації професійної підготовки фахівців досягнуто вагомих результатів, проблема діяльності ПТНЗ як суб'єкта ринку залишилася поза увагою дослідників. Розглянемо можливі шляхи трансформації ПТНЗ в підприємницьку організацію.

У виробничо-діловій системі відносин організація виконує низку спеціалізованих функцій, серед яких особливе місце посідають: функція об'єднання ресурсів, необхідних для промислового виробництва товарів чи послуг; функція розподілу обов'язків; функція забезпечення доходів; функція концентрації зусиль; функція захисту та гарантій майбутнього; функція зв'язку з іншими.

Пачковський Ю. Ф. зазначає, що підприємницька організація в своїй діяльності так чи інакше реалізує кожну із зазначених функцій. Однак для підприємницьких організацій характерна ще одна функція, яка пов'язана із втіленням приватного інтересу її власника або групи власників. Виходячи з цих міркувань, підприємницьку організацію можна визначити як організацію, яку формують і якою управляють із метою заробляння прибутку для її власників (власника) шляхом виробництва одного або більше товарів для продажу на ринку [37, с. 184]. Виходячи з цього, сучасний ПТНЗ можна представити як підприємницьку організацію, що може надавати населенню освітні послуги, а також виготовляти у навчальних майстернях продукцію, здійснювати сервісне обслуговування тощо.

Карамушка Л. М. підкреслює, що головна мета будь-якої освітньої організації, незалежно від рівня управління, на якому вона функціонує, – забезпечення процесу навчання, виховання й розвитку особистості. Отже, кінцевим продуктом функціонування освітньої організації, на який мають працювати всі рівні управління – від найвищого (Міністерства освіти і науки) до найнижчого і, водночас, головного (навчальний заклад), є «живий» об'єкт, особистість – соціальна особа, включена у суспільні відносини, діяч (суб'єкт) цих відносин [3, с. 120].

Це істотно відрізняється від головної місії, наприклад, виробничих і комерційних організацій, що полягає у створенні матеріальних продуктів, забезпеченні споживачів товарами і наданні їм послуг (і на основі цього – отримання певного прибутку).

Освітні організації відрізняються від інших унікальністю, неповторністю і водночас величезною складністю своєї місії – забезпеченням навчання, виховання та розвитку особистості.

Ми підтримуємо думку Л. М. Карамушки, що нині в багатьох освітніх закладах спостерігається певне «викривлення» головної місії цілей діяльності таких організацій. Це виявляється в тому, що в ієрархії цілей провідну роль відведено не цілям навчання, виховання та розвитку особистості, а цілям досягнення значних прибутків від освітньої діяльності. Особливо рельєфно це виявляється в діяльності навчальних закладів, які засновано на приватній формі власності (приватні навчальні заклади), хоча аналогічні тенденції мають місце й у деяких державних навчальних закладах.

Не заперечуючи доцільності та можливості отримання освітніми організаціями прибутку (за додаткові освітні послуги), вважаємо, що такі цілі не повинні превалювати в діяльності цих організацій, а підпорядкуватися їхній головній меті – забезпеченню навчання, виховання і розвитку особистості.

Особливим є й основний суб'єкт управління у ПТНЗ – учень, який, виходячи з вікових характеристик (15-18 років), характеризується: недостатньою сформованістю психіки (відсутністю усталених психофізіологічних механізмів розвитку, підвищеною емоційністю, чутливістю тощо); переоцінкою цінностей; відсутністю стійких етично-духовних основ розвитку особистості, оскільки такі основи лише формуються; конкретизацією об-

ставин життєдіяльності молоді людини, особливостей моральних настанов та її безпосереднього оточення; впливом поведінки інших людей, загальної атмосфери в училищі, суспільстві; наявністю певного власного досвіду, особистісних здобутків і втрат на життєвому шляху тощо.

Усе це потребує особливого підходу до організації взаємодії з учнями на всіх рівнях управління (як безпосередньо при взаємодії педагога й учнів, так і при взаємодії адміністрації з інженерно-педагогічним колективом), який істотно відрізняється від підходу при здійсненні управління в інших соціальних сферах (бізнес, виробництво тощо), коли суб'єктом управління є зріла особистість, якій притаманні вже сформовані фізіологічні та соціально-психологічні характеристики.

Наголошуємо також на складності і багатоаспектності суб'єкта управління в цілому в освітніх організаціях, який диференціюється за кількома параметрами:

- віковими характеристиками (від 7 до 17 років – на рівні учнів і від 22 до 60-70 років – на рівні педагогів, роботодавців, замовників продукції та освітніх послуг і батьків, що потребує від керівників уміння враховувати особливості різних вікових груп);

- соціальними характеристиками (коли керівникам освітніх організацій у процесі взаємодії з дорослими доводиться спілкуватися з представниками різних соціальних груп і верств суспільства – від представників урядових структур, дипломатів, «крутих» бізнесменів до батьків-алкоголіків, одиноких матерів, безробітних, що потребує певного такту, гнучкості, витримки при врахуванні інтересів представників цих груп);

- статевими характеристиками (коли керівникам доводиться взаємодіяти здебільшого з педагогами-жінками, які становлять більшість працівників у ПТНЗ, що вимагає від керівників необхідності врахування особливостей жіночої психології – підвищеної вразливості, чутливості, емоційності, неврівноваженості тощо), реалізації в цілому гендерного підходу в управлінні училищем, ліцеєм тощо [24, с. 123].

Напевне, в жодному з інших типів організацій, що функціонують у різних соціальних сферах, керівникам не доводиться мати справу з таким складним і багатовекторним об'єктом управління, як це спостерігається в освітніх організаціях. Керівник має бути особливо соціально і психологічно підготовленим. Керівники навчальних закладів, таким чином, мають бути не просто професіоналами-педагогами, а й менеджерами-організаторами, які щиро вболівають за результати педагогічної діяльності, усвідомлюють їх унікальність і, водночас, велику складність і свою відповідальність.

Отже, управлінню ПТНЗ притаманні певні соціально-психологічні характеристики, що потребує, порівняно з управлінням в інших соціальних сферах, реалізації специфічних підходів. Нами визначено суперечності в управлінні ПТО, яка полягає в невідповідності між соціальним замовленням на підготовку висококваліфікованих робітників і реальним рівнем управління навчально-виховним процесом; між необхідністю впровадження рин-

кових економічних відносин ПТНЗ із замовниками і недостатньою розробленістю цієї проблеми в педагогічній теорії, відсутністю певного досвіду.

Оскільки економічне зростання держави без позитивних змін у ПТО неможливе, важливого значення набуває проблема вдосконалення організації профтехучилищ. Це зумовлює необхідність здійснення відповідних ґрунтовних наукових досліджень.

Розглядаючи систему управління училищем, як єдине ціле, що складається з окремих частин, зазначаємо, що ці підсистеми не рівнозначні. Специфіка ПТНЗ полягає в тому, що основним видом діяльності є навчально-виховний процес, який потребує внутрішнього управління із врахуванням нових змін і ринкових відносин у країні.

Дослідження систем управління підготовкою робітничих кадрів розвинутих країн світу дає підстави для твердження, що там справді є багато повчального і корисного. Але, звичайно, навіть найпрогресивніші ідеї не можна механічно переносити на наш ґрунт. Це треба робити зважено та обов'язково із врахуванням свого історичного досвіду, потреб і соціально-економічних можливостей держави, культурно-освітнього рівня населення та національних особливостей.

6.4. Теоретичне обґрунтування моделі управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах децентралізації

6.4.1. Аналіз управлінського процесу в професійно-технічному училищі

Розроблення наукових основ управління професійно-технічним училищем пов'язане з визначенням суті основного поняття – «управління». А. Г. Соколов дає таке визначення: «Управління – це особливий вид діяльності керівного і адміністративного характеру, яка здійснюється в межах постійнодіючої, цілеспрямованої системи колективної праці в усіх галузях суспільного життя» [50].

Сьогодні наука управління розвивається передусім як система знань про закономірності розвитку адміністративно-організаційних функцій – планування, організації, контролю. Р. Х. Шакуров управлінські функції тісно пов'язує з соціальною психологією. Як зазначає цей учений, «її предметом також є управлінські функції» [56, с. 208].

По-різному визначають функції управління або функції менеджменту дослідники сучасних проблем управління І. Л. Лікарчук [26], В. С. Лазарев і І. М. Поташник. Здебільшого вони виділяють чотири функції управління: планування, організацію, мотивацію і контроль. Саме ці функції, на думку М. М. Поташника та В. С. Лазарева, утворюють «повний управлінський цикл і тому є необхідними та достатніми».

Розглянемо кожну з управлінських функцій. Так, планування включає аналіз, прогнозування, цілевизначення, оцінку ефективності; організація – розподіл повноважень, визначення відповідальності, побудову організацій; керівництво – управління персоналом; контроль – розробку стандартів і

критеріїв, порівняння реальних результатів з прийнятими стандартами та критеріями, здійснення необхідних коригуючих дій.

Для системного аналізу управління підготовкою робітничих кадрів велике значення має осягнення змісту та організації процесу управління. З огляду на це наступним етапом нашого пошуку стало визначення сутності понять «зміст процесу управління» та «організаційна структура управління».

Зміст процесу управління системою підготовки робітничих кадрів можна визначити як сукупність управлінських операцій, спрямованих на досягнення певних змін у системі відповідно до намічених цілей. Цей зміст має кілька складових, для характеристики яких можна скористатися класифікацією, запропонованою О. Козловою. У ній виділяються такі складові:

1. Методологічний зміст процесу управління, що передбачає визначення чотирьох послідовних етапів управління: цілевизначення, оцінку ситуації, визначення проблеми, управлінське рішення.

2. Функціональний зміст процесу управління, що виявляється в реалізації основних функцій управління: планування, організації, керівництва і контролю.

3. Економічний зміст процесу управління, який реалізується у визначенні оцінки, розподілі й використанні матеріальних і фінансових ресурсів для підготовки робітничих кадрів.

4. Соціальний зміст процесу управління, що виявляється в реалізації головної цільової настанови системи підготовки робітничих кадрів.

5. Організаційний зміст процесу управління, що полягає в регламентуванні, нормуванні, інструктуванні, визначенні відповідальності та розподілу обов'язків.

6. Інформаційний зміст процесу управління, що полягає в послідовності виконання робіт щодо інформаційного забезпечення управління як основи прийнятих управлінських рішень.

Узагальнення результатів аналізу процесу управління центром ПТО м. Переяслав-Хмельницький Київської області дає підстави зробити висновок про те, що досліджуваний процес є дуже складним феноменом і потребує врахування керівниками цих закладів багатьох його компонентів.

Використання системно-структурного аналізу для визначення сутності управління в системі ПТО дає змогу розглянути управління як процес, що має певну внутрішню (організаційно-технологічну) структуру. З'ясування цієї структури передбачає розкриття суті управління з точки зору його природи, внутрішнього смислу, аналізу його складових елементів. Досліджуючи психологічні проблеми управління навчальними закладами, Л. М. Карамушка зазначає: «У рамках такої структури варто розглядати насамперед перший, базовий, безпосередньо управлінський рівень, який охоплює особливості планування, організації та контролю діяльності ПТНЗ, тобто «класичних» елементів, з яких він складається. Але поряд з цим потрібно врахувати і другий, більш глибокий, власне психологічний, рівень аналізу управління» [23].

Застосування першого рівня аналізу полягає у вивченні процесів, які стосуються планування, організації та контролю діяльності ПТНЗ. До основних процесів другого рівня, на нашу думку, можна зарахувати: прийняття управлінського рішення, спілкування, керівництво та мотивацію. Фактично йдеться про те, що зазначені базові функції управління (планування, організація, контроль) доповнюються власне психологічними функціями, які забезпечують успішність реалізації функцій першого рівня.

Так, одним із механізмів здійснення планування, організації та контролю є прийняття управлінського рішення, тобто вибір керівником оптимального, адекватного конкретній ситуації способу подолання управлінської проблеми. Прийняття управлінського рішення включає, як правило, такі основні етапи: виявлення й усвідомлення керівником управлінської проблеми; всебічний розгляд та аналіз можливих альтернативних способів її розв'язання; вибір найбільш доцільного в конкретній ситуації способу розв'язання проблеми з аргументацією факторів, які зумовили такий вибір [40, с. 20-25].

На основі аналізу літературних джерел та управлінського досвіду директора центру ПТО м. Переяслав-Хмельницький здійснено класифікацію факторів, які впливають на прийняття керівниками ПТНЗ управлінських рішень. Об'єктивні фактори пов'язані з реальною управлінською ситуацією й зумовлені: соціально-політичним та економічним розвитком суспільства в кожний історичний період; «особливостями функціонування системи ПТО як певної соціальної галузі; управлінським статусом керівника чи працівників, із якими він взаємодіє; типом ПТНЗ, яким здійснюється керівництво; характеристиками проблеми, котру необхідно розв'язати (ступінь складності проблеми; її новизна; значення для членів педагогічного колективу); умовами розв'язання проблеми (матеріально-технічна та фінансова забезпеченість; час, що відводиться на розв'язання проблеми, наявність злагодженої «управлінської команди», рівень компетентності і творчого потенціалу педагогічного колективу, особливості його морально-психологічного клімату та економічних можливостей тощо).

Поряд з об'єктивними факторами важливу роль у прийнятті керівниками навчальних закладів управлінських рішень відіграють об'єктивні, які пов'язані з індивідуально-психологічними характеристиками самого керівника, особливостями його взаємодії з педагогічним колективом і аналіз яких показує, наскільки психологічним, «соціально-психологічним» за своєю суттю є процес прийняття управлінських рішень. До групи суб'єктивних насамперед належать виділені нами фактори, пов'язані змістом управлінської діяльності керівника (рівень його компетентності; творчий потенціал, організаторські здібності; ставлення до проблеми).

Важливу роль відіграють також особливості виконання керівником управлінської діяльності. До них належать: рівень домагань керівника, характер його самооцінки, здатність до ризику, готовність брати на себе відповідальність за справи колективу. Дуже важливими є фактори, безпосередньо пов'язані з особливостями взаємодії керівника з іншими учасниками

управлінського процесу. Такі особливості визначаються стилем керівництва управліня, його вмінням організувати ділове спілкування, ставленням до конкретних учасників взаємодії, довірою до своїх працівників. І, звичайно ж, ефективність прийняття управлінських рішень залежить від особливостей саморегуляції керівником своєї діяльності та поведінки. До них належать чинники, пов'язані з типом темпераменту керівника, особливостями його психофізіологічного та емоційного стану в конкретній ситуації, володінням прийомами саморегуляції тощо.

Тому можна зробити висновок, що прийняття управлінського рішення є процесом, дуже «психологічним» і, зокрема, – «соціально-психологічним». Дослідження цих чинників та умов прийняття керівниками ПТНЗ управлінських рішень є, на наш погляд, одним із важливих завдань психології управління ПТО.

Реалізація базових функцій управління передбачає також врахування в процесі управління такого важливого психологічного феномена, як керівництво. Аналіз соціально-психологічних видань показує, що у вітчизняній літературі існують два основні підходи до розуміння суті керівництва. Згідно з першим, поняття «керівництво» здебільшого використовується як синонім поняття «управління», тобто між ними не вбачається ніякої різниці. Прихильники другого підходу, до якого належить і Л. М. Карамушка, розглядають керівництво як один із центральних, «командних», найбільш «психологічних» елементів управління. Такий підхід служить основою для розуміння керівництва як процесу налагодження міжособистісних стосунків із підлеглими, здійснення на них особистісного впливу з метою досягнення управлінських цілей, тобто поняття «керівництво» в цьому разі, за своїм змістом вужче порівняно з поняттям «управління».

Принагідно зазначимо, що ефективність керівництва залежить від використання управлінським персоналом ПТО певного стилю керівництва як цілісної, відносно стійкої системи методів, способів, прийомів впливу керівника (або групи керівників) на колектив з метою виконання управлінських функцій. Стиль керівництва відіграє важливу адаптаційну роль, оскільки забезпечує активну взаємодію управлінського персоналу з конкретним освітянським колективом і сприяє врахуванню умов виконання діяльності, що здійснюється останнім. Цей стиль, як відомо, може бути різний: демократичний, авторитарний, ліберальний.

Одна з актуальних проблем психології управління ПТО – це вибір керівниками стилю керівництва, адекватного конкретній управлінській ситуації.

Успішність виконання функцій першого рівня залежить ще від однієї умови – коли поряд із задоволенням інтересів і реалізацією цілей ПТНЗ у цілому, в процесі управління обов'язково враховуються потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, життєві плани кожного з працівників цих закладів і створюються умови для їх найповнішого задоволення, тобто йдеться про ще один психологічний феномен, яким є мотивація. У психологічній літературі мотивація розглядається як процес спонукання себе та інших до діяльності

для досягнення особистих цілей або цілей організації.

Працівникам ПТНЗ, як і інших соціальних сфер, властивий набір основних потреб, які мотивують їхню діяльність та поведінку. Взявши за основу класифікацію потреб А. Маслоу, до них можна зарахувати: фізіологічні потреби, потреби в безпеці та захищеності, соціальні потреби, потреби в повазі, потреби самовираження.

Однією з важливих умов забезпечення мотивації діяльності працівників ПТНЗ є умотивованість дій самого керівника, що досягається в результаті дотримання ним певних умов: чіткого усвідомлення мотивів своєї управлінської діяльності; чіткої постановки цілей перед собою та своїм колективом, сприйняття відповідальності за результати досягнення цілей; використання вольових прийомів і засобів саморегуляції для переборювання труднощів, що виникають при досягненні мети [5].

Неодмінною умовою планування, організації та контролю є також функція комунікації – обмін інформацією між членами освітянських організацій. За даними відомих фахівців у галузі менеджменту, 90 % успіху діяльності керівника залежать від успішності здійснюваних ним різноманітних комунікацій [1].

За своєю спрямованістю управлінські комунікації можуть забезпечувати взаємодію ПТНЗ із соціальним середовищем (представниками влади, спонсорами, батьками, громадськістю), а також допомагати реалізувати завдання в колективі. За змістом вони бувають формальними та неформальними, а за засобами, що забезпечують спілкування, – опосередкованими (за допомогою наказів, телефонних дзвінків, факсових матеріалів тощо) і безпосередніми («віч-на-віч»). Кожен вид управлінської комунікації має свою специфіку, яку варто враховувати у процесі управління.

Враховання змісту та специфіки різних видів управлінського спілкування, прогнозування можливостей виникнення комунікативних бар'єрів та їх профілактика є однією з умов ефективного управління. Цієї умови, як показало наше вивчення, дотримується незначна кількість керівників.

Одне з центральних питань ефективного управлінського спілкування – вміння керівника уникати чи принаймі згладжувати конфлікти. Це передбачає володіння керівником знань про зміст і види конфліктів, їх функції та структуру, вміння аналізувати сутність того чи іншого конфлікту і обирати адекватну конфліктній ситуації стратегію поведінки в конфлікті. Володіння керівниками ПТНЗ прийомами управління конфліктами (замість дуже поширеної тези «у нас конфліктів немає») розглядаємо як важливий соціально-психологічний резерв оптимізації управління.

Отже, аналіз управлінського процесу показує: планування, організація та контроль як базові функції управління в системі ПТО тісно пов'язані з психологічними функціями управління (прийняття управлінських рішень, спілкування, керівництво, мотивація). При цьому в реальному управлінському бутті процеси першого та другого рівнів управління нерозривно пов'язані, переплетені між собою.

6.4.2. Модель управління професійно-технічним училищем

Створення теоретичних моделей складних педагогічних систем, до яких, на нашу думку, належить специфічна діяльність ПТУ, – процес непростий. Проте обрана нами методика експериментальної роботи була б не досить ефективною без розгляду такого дослідницького методу, як моделювання. Відомий філософ і соціолог В. Г. Афанасьєв тлумачить моделювання як спосіб відтворення тієї чи іншої складної системи за допомогою більш простої системи. За І. Б. Новиковим і Н. М. Мамедовим, моделювання – це метод практичного чи теоретичного опосередкованого вивчення об'єкта, під час якого досліджується не сам об'єкт, який нас цікавить, а деяка проміжна система.

На думку Р. Акоффа і Ф. Емері, в моделі мають бути показані ті структурні та функціональні властивості реальності (в тому числі так званої штучної реальності), що існують і є істотними для реального об'єкта, що пізнається.

В. О. Штофф зараховує модель і до форми, і до засобу наукового пізнання, зауважуючи, що моделлю можна називати будь-яку систему, яка існує (в думках чи реально), і перебуває у визначених відносинах до іншої системи, котру називають, звичайно, оригіналом, чи натурою.

Під моделюванням у педагогіці розуміють «матеріальне і уявне мисленнєве імітування реально існуючої педагогічної системи шляхом створення спеціальних аналогів (моделей), у яких відтворюються принципи організації і функціонування цієї системи». Використовуючи моделювання, маємо можливість перейти від аналітичного вивчення окремих властивостей, форм і процесів до синтетичного пізнання цілісних систем у конкретних умовах.

На думку І. Б. Васильєва, яку ми підтримуємо, педагогічна модель – це модель, що відображає взаємозв'язки та взаємозалежності між проєктованими якостями і властивостями особистості як об'єкта педагогіки і процесом її розвитку, а також організацією тієї педагогічної системи, в межах якої він відбувається та управлінням нею [7].

Оскільки завданням нашого дослідження є створення моделі управління ПТУ, то ми не можемо залишити поза увагою і рекомендації А. Й. Капської, котра стверджує, що «моделювання виховного процесу (проєктування ситуації, способів діяльності в цих ситуаціях, реалізація певного змісту виховання через оптимальні форми діяльності вихованців тощо) дає змогу заздалегідь прогнозувати перетворення, синтезування знань вихованців, їхніх умінь, природних здібностей і використання цих факторів під час вирішення виховних цілей» [20, с. 91-96].

З позиції психолого-педагогічних наук модель виховного процесу можна розглядати як систему факторів, що сприяє саморозвиткові, самовдосконаленню та самореалізації особистості у взаємодії з факторами соціального та психолого-педагогічного впливу на конкретну особистість. Гуманістична педагогіка, як вважають І. А. Зязюн і Г. М. Сагач – це педагогіка «золотого січення», в якій сповна враховується діалектика освітньо-виховного процесу, вибудованого на засадах необхідності пристосування цілей саморозвитку

людини до педагогічного управління цим процесом. Гуманістична педагогіка розглядає цю діалектику крізь призму людини, прагнучи «олюднити» освіту та орієнтуючись на суспільство людей. Сьогодні як ніколи вимагає реалізації ідея стародавніх філософів про те, що «людина – міра всіх речей».

У дослідженні Н. Г. Ничкало з'ясовуються можливості теоретичного моделювання в системі виховної роботи у ПТНЗ. У своєму дослідженні ми спиралися на висновок ученої про те, що при моделюванні системи виховної роботи в цілому чи окремих її напрямів треба виходити з того, що система складається на основі єдності цілей, завдань, різноманітних видів діяльності, організаційних форм, єдності критеріїв, оптимального функціонування як системи в цілому, так і окремих її підсистем. Оскільки кожна підсистема є компонентом іншої системи – більш високого рівня, при визначенні її цілей передусім необхідно враховувати ті цілі, які ставлять перед собою системи більш високого рівня [33].

Спроба створити науково-обґрунтовану модель діяльності класного керівника навчальної групи ПТУ зроблена Н. М. Суховєєвою [??]. В її основу покладено системно-діяльнісний підхід. До структури діяльності класного керівника включено такі компоненти: цілі діяльності, її завдання, головні напрями діяльності, функції, зміст, способи досягнення цілей (засоби, форми, методи), результат. Відносини взаємозалежності, взаємозумовленості, їхні інтегровані властивості об'єднують їх у єдину систему. Виключення із системи одного якогось компонента порушить, звичайно, її цілісність і позначиться на кінцевому результаті.

Вітчизняними педагогами-науковцями розроблено також моделі управління позаурочною діяльністю учнів. Зокрема, нормативна організаційна модель системи управління позаурочною діяльністю учнів, запропонована П. Авраменко [??], включає мету управління (загальні цілі управління виховною роботою в училищі трансформовані щодо управління позаурочною діяльністю учнів), основні функції управління (педагогічний аналіз, планування, організація, координація та регулювання, контроль і облік), механізми дії (інформаційне забезпечення, програмно-методичне забезпечення, педагогічна рада), а також критерії результативності системи управління.

Якщо у В. П. Авраменко дано в основному теоретичний опис моделі, то організована модель оперативного управління у позаурочній навчально-виховній роботі, розроблена В. С. Пікельною [46], має конкретно-прикладне спрямування. Календарно-графічна основа, визначення символів-заходів, кожен з яких передбачає певну подію, визначення відповідальних і конкретний захід дає змогу кожному працівнику училища знати наперед, що і коли відбудеться, в якій роботі він задіяний особисто, встановлювати зайнятість кожного впродовж навчального року. На основі узагальнення наявних у педагогічній науці методологічних підходів до використання теорії моделювання для дослідження навчально-виховного процесу в сучасній професійній школі ми дійшли висновків, що:

- усі види педагогічної діяльності, в т.ч. управлінський процес, можна і потрібно моделювати як для більш глибокого пізнання, так і для власне управління;

- конструювання педагогічних моделей відбувається із врахуванням реальних систем, а сама модель є джерелом педагогічної інформації;

- модель дає можливість уникати розгляду тих властивостей системи, які є в даному разі другорядними;

- моделювання управлінської діяльності є «механізмом переведення» соціально значущих цілей навчального процесу в мотиви діяльності кожного члена колективу;

- моделювання управлінського процесу ПТУ дає змогу заздалегідь прогнозувати формування знань, умінь і навичок учнів та оперативно використовувати це в процесі підготовки робітників.

У дослідженні В. С. Петровича обґрунтоване педагогічне управління системою позаурочної діяльності, місця в ньому учнівського самоврядування, а також аналіз функціонально-процесуального аспекту організації діяльності учнів вищих професійних училищ.

Оскільки будь-яка педагогічна діяльність немислима й непродуктивна без продуманого повсякденного керівництва, то необхідною умовою побудови та функціонування в навчальному закладі системи позаурочної діяльності учнів є правильне, науково обґрунтоване педагогічне управління системою [45].

Педагогічне управління, на думку В. С. Пікельної, – технологічний процес, який дає змогу керівникові чи управлінському органу цілеспрямовано впливати на «зв'язки-відношення», виявлені в системі управління навчальним закладом (або його якоюсь підсистемою), щоб система могла циклічно переходити в якісно новий стан (розвиватися, удосконалюватись) [46].

Під управлінням системою позаурочної виховної діяльності учнів В. С. Петрович розуміє організовану й цілеспрямовану діяльність адміністрації, управлінських органів, інженерно-педагогічних працівників, учнівських та інших громадських організацій, спрямовану на створення необхідних умов для її ефективного функціонування з метою забезпечення максимальної продуктивності й дієвості педагогічних впливів, спрямованих на досягнення поставлених цілей [45].

Моделюванню продуктивної управлінської діяльності директора ПТУ присвячено дослідження Т. Г. Навазової, де під такою діяльністю розуміється «здатність директора досягати поставленої мети, забезпечити входження випускників училища в сучасне ринкове виробництво шляхом інтегративної взаємодії освітньої системи з ринком праці і ринком освітнянських послуг. Продуктивність діяльності розглядається як вимірювальна майстерність директора, що заснована на індивідуальному досвіді управління освітньою системою «професійне училище» і підтримується за рахунок самоосвіти, самоорганізації, самоконтролю» [34].

Дослідження С. Я. Батишева, А. Н. Соколова [4] та інших доводять необхідність нової оцінки управлінської діяльності директора ПТУ, оскільки розв'язати головну проблему реформування ПТО під силу тільки такому керівникові, який володіє управлінням, як професією, що включає знання стратегії управління для переведу училища в режим розвитку.

У цілому високо оцінюючи модель системи управління позаурочною діяльністю учнів В. Петровича та моделі продуктивної управлінської діяльності директора профучилища Т. Г. Навазової, ми, здійснюючи теоретичне дослідження проблеми управління ПТУ, використали дещо відмінні підходи і прийоми моделювання, що відповідають більш узагальненим цілям та завданням.

Використовуючи положення прикладної теорії моделювання навчально-виховного процесу, методологічні засади педагогічних процесів і явищ, ми розробили узагальнену модель системи управління ПТУ. Графічне зображення її подано в додатку А. При цьому спиралися на думку В. І. Лугового, що для здійснення як зовнішніх, так і внутрішніх функцій освітня система має бути автономною, відокремленою, зберігати достатню сталість своєї цілісності.

Такими специфічними особливостями структури запропонованої моделі управління ПТУ, на нашу думку, є:

1. Чотиріступеневе управління:

- перший ступінь поєднує продуктивну управлінську діяльність училища з напрямками діяльності (стратегічні, педагогічні, професійні, тактичні);
- другий ступінь управління об'єднує впливові фактори (зовнішні й внутрішні) з класифікацією завдань, функціями, компонентами та умовами реалізації;
- третій ступінь поєднує конкретну систему регулювання трудових відносин з органами управління училищем, взаємодією директора із зовнішніми структурами;
- четвертий – це результати діяльності училища.

2. Істотною особливістю створеної моделі є зміна алгоритму внутрішньоучилищного управління, яке, спираючись на громадські структури управління, зорієнтоване на розвиток навчального процесу.

3. Модель побудована на основі принципу «зворотного зв'язку», що забезпечує необхідний рівень контролю за реальними результатами, дає змогу директорові порівнювати очікуваний і досягнутий результати.

4. І нарешті, особливістю нашої моделі є те, що ми вперше в моделюванні результати діяльності освітньої системи поставили в залежність від ситуації в суспільстві і результатів особистої діяльності директора училища.

Охарактеризуємо основні організаційно-педагогічні складові цієї моделі управління. Ми розглядаємо її як складну цілісну систему, що включає низку взаємозв'язаних і взаємозумовлених компонентів (суб'єкт, ціль, предметна спрямованість, система індивідуальних управлінських методів директора, зміст, результати діяльності, процес формування рівнів продуктивної діяльності в умовах ринкової економіки).

У дослідженні діяльність розглядається залежно від об'єкта – управлінська; залежно від специфіки одержання результату – творча; за соціальною формою – індивідуальна; щодо сфери застосування – трудова; за суб'єктивним баченням – мотиваційна; ціннісно-орієнтована, що має такі риси, як продуктивність і усвідомлення.

Серед об'єктивних факторів формування продуктивної управлінської діяльності ПТУ є такі, що зумовлюють поліпшення діяльності училища, завдяки розв'язанню саме управлінських завдань щодо забезпечення життєдіяльності системи «професійно-технічне училище».

Продуктивна управлінська діяльність у нашій моделі управління училищем потребує від директора послідовності, чіткого розподілу функціональних обов'язків, подолання труднощів, певних організаторських здібностей, досвіду, професійних знань, умінь, майстерності. Головним регулятором продуктивної управлінської діяльності, який визначає побудову і динаміку її складових, є вектор «мотив – ціль – результат» [32, с. 2-19].

Для забезпечення системного підходу до управління училищем керівник чи колегіальний орган, що відповідає за його здійснення, повинні вміти ставити й формувати конкретні цілі та завдання із врахуванням замовлень на підготовку професійних кадрів, досягнутих результатів, рівня підготовленості педагогів; планувати й організувати навчально-виховний процес, здійснювати постійні коригуючі впливи на систему впровадження нового, вилучення відпрацьованих форм, методів); аналізувати результати управлінської роботи у процесі реалізації поставлених цілей і завдань.

Основними принципами, які покладено в основу продуктивної управлінської діяльності училища в нашій моделі управління, є системність, інтеграція, диференціація, модульність, проблемність, інтенсивність. Закономірності і способи перебувають у прямій залежності від специфіки й ефективності ринкових реформ.

У досліджуваній моделі управління ПТУ сільськогосподарського профілю продуктивну управлінську діяльність училища визначають чотири напрями діяльності: стратегічні, педагогічні, професійні і тактичні, які, на нашу думку, – загальновідомі. Стратегія управління визначається як вибір директором способів досягнення кінцевої мети, формування нової моделі системи управління з урахуванням внутрішніх обставин розвитку освітньої системи «професійно-технічне училище». Менеджмент можна розглядати як форму управління ПТУ в умовах ринкової економіки, а маркетинг – як процес стратегічного планування і реалізації ідеї розвитку ПТО з урахуванням ринку освітніх послуг.

У процесі виявлення зовнішніх і внутрішніх факторів, які доцільно враховувати в моделюванні продуктивної управлінської діяльності, враховувались суперечності, що виявились у практиці роботи центру ПТО м. Переяслав-Хмельницький Київської області.

За підсумками аналізу зроблено висновок, що основними такими суперечностями є невідповідність між:

соціальним замовленням на підготовку висококваліфікованих робітників і реальним рівнем навчально-виховного процесу;

між необхідністю запровадження ринкових економічних відносин ПТУ із замовниками і недостатньою розробкою цієї проблеми в педагогічній теорії, відсутністю належного досвіду;

між удосконаленням і демократизацією управління ПТУ і непослідовністю чинного законодавства в питаннях реформування профтехосвіти.

Аналіз причин цих суперечностей допоміг системно підійти до дослідження факторів продуктивної управлінської діяльності училища. Їх ми поділяємо на зовнішні, як такі, що пов'язані із названими суперечностями; (ситуація в суспільстві; ситуація у ПТО). Зовнішні фактори включають блок завдань (педагогічні, професійно-аграрні, фінансово-господарські) і блок компонентів (дослідницький, конструктивний, організаційний). Специфіка зовнішніх факторів полягає в тому, що вони мало залежать від нашої діяльності, а управлінська система училища повинна оперативного реагувати на зовнішні зміни.

До внутрішніх факторів належать: морально-психологічний клімат в училищі, професійні педагогічні навички працівників, управлінський досвід директора. Як показало дослідження, директор з високим рівнем управлінської діяльності допомагає становленню індивідуальності кожного педагога, забезпечує сприятливі умови для його роботи, намагається бути в курсі всіх творчих пошуків педагогів. Демократичний стиль управління, вирішення соціальних питань за допомогою контрактної системи регулювання трудових відносин і колективного договору – від цих компонентів і залежить позитивний морально-психологічний клімат колективу училища. Другий фактор – «професійні педагогічні навички працівників», крім компонентів освітянських навичок, включає професіоналізм виконання функцій управлінського циклу, які характеризують організаційно-педагогічну діяльність.

Як показали результати дослідження, професійно-педагогічні навички проявляються в знаннях, умінні формувати власну мету, виходячи з цілей ПТУ. Щоб бути конкурентоспроможним, училище має постійно поліпшувати якість підготовки випускників і гнучко реагувати на потреби ринку освітніх послуг. Директор бере на себе відповідальність за все, що відбувається в училищі, очолює роботу колективу з переходу на справді новий зміст навчання і управляє розвитком освітянської системи.

Третій фактор – «управлінський досвід директора» – включає особисті якості директора, спрямованість його дій, забезпечує формування індивідуальної управлінської системи діяльності директора, його особисту технологію. Директори, які володіють самоменеджментом, – це керівники, що відповідають за свої дії, самоосвіту, мають значні успіхи в професійній діяльності, демонструють енергію і життєстійкість, формують добрі відносини з іншими людьми, відкриті передовому досвіду. Усі внутрішні впливові фактори управлінської системи в досліджуваній моделі управління мають властиві їм функції (програмно-цільові, матеріально-технічні, інформацій-

ні, координуючі) та умови реалізації (особистісні, мотиваційні, системні, ресурсні).

Важливими компонентами підсистеми індивідуальних і колегіальних органів управління розробленої моделі є органи управління училищем. Повноваження загальних зборів як вищого органу управління училищем закріплені Статутом училища (див. додаток Б).

Загальновідомо, що в управлінні системою освіти слабким залишається рівень аналітичної і прогностичної роботи – орієнтація на процес, а не на результат, що, звичайно, погано контролюється. Нормативна база такого управління ще не склалась, ось чому доцільне введення в модель управління ПТУ підсистеми оцінки діяльності училища. Підсистема «результати діяльності училища» включає: імідж училища, рівень професійної зрілості педколективу, позитивний морально-психологічний клімат, якість підготовки випускників, імідж директора, освітній рівень учнів, їхня вихованість і культурний рівень, потребу в саморозвитку, працевлаштування випускників.

В умовах створення нових типів навчальних закладів та їх конкуренції на ринку праці, оновлення змісту програми, формування ринкових відносин на селі, впровадження часткового госпрозрахунку для стабільного функціонування ПТУ сільськогосподарського профілю виникли проблеми, які традиційними методами директор училища розв'язати вже не може. Визначити шлях розвитку навчального закладу в умовах ринкової економіки – основне завдання директора в нових соціально-економічних умовах.

6.5. Прийняття та реалізація управлінського рішення директором професійно-технічного училища в умовах децентралізації управління професійно-технічною освітою

Керівник професійно-технічного училища розпочинає свою діяльність із планування. Управлінський цикл включає організацію, мотивацію, координацію, узагальнення результатів і контроль.

Розпочинається і завершається цей цикл прийняттям та реалізацією управлінського рішення. Саме тому однією з ключових категорій у педагогічному менеджменті є управлінське рішення. Від характеру його прийняття та реалізації залежить ефективність навчально-виховного процесу у навчальних закладах, зокрема у ПТУ.

Проблема прийняття управлінського рішення широко розробляється представниками філософської, соціологічної, психологічної, педагогічної та економічної наук. Над нею працювали: Б. М. Андрушків [1], В. П. Андрущенко, Л. Даниленко, М. П. Лукашенко, О. І. Мармаза [30], Л. Е. Орбан-Лембрик, М. В. Туленков, К. С. Шендеровський та ін. У соціальній педагогіці спробу розкрити управлінський аспект зроблено С. С. Пальчевським [44]. Проте ні в його дослідженні, ні в інших працях із педагогіки цей аспект не знайшов належного висвітлення.

Здійснюючи певну дію, керівник ПТНЗ намагається обрати найвдалішу з наявних альтернатив. Саме тому в літературі з менеджменту рішення розгля-

дають як вибір альтернативи, що характеризує процес і підсумок управління і є результатом роздумів, дій, намірів, висновків, міркувань, обговорень, постанов та інших дій керівника, що спрямовуються на реалізацію цілей управління.

Окрім зазначеного підходу, існують різноманітні тлумачення категорії «управлінське рішення». Автору найбільше імпонує підхід, де управлінське рішення розглядається як алгоритм діяльності керівника навчального закладу, педагогічного колективу та учнів, який є:

- зміст та основні етапи педагогічної діяльності;
- методи й засоби досягнення поставлених завдань;
- критерії оцінки результативності управлінських рішень;
- коло виконавців, межі їх відповідальності та повноважень;
- терміни виконання управлінського рішення.

Адже такий підхід до розуміння категорії «управлінське рішення», на нашу думку, побудований на суб'єкт-суб'єктній взаємодії учасників педагогічної діяльності і забезпечує перехід процесу управління з режиму функціонування в режим розвитку.

Відомо, що розвиток навчального закладу сьогодні забезпечується інноваційною діяльністю, яка вимагає від керівника приймати адекватні ситуаціям управлінські рішення. Тому їхній зміст має відповідати таким вимогам:

- наукова обґрунтованість;
- стислість і чіткість формування рішення;
- вчасність;
- адресність;
- конкретність термінів виконання.

Умови прийняття управлінських рішень мають базуватися на правах, повноваженнях, обов'язковості, компетентності і відповідальності керівника. Наприклад, право приймати загальні управлінські рішення має керівник навчального закладу, а конкретні – педагогічний колектив.

Повноваження характеризує межу між групами управлінців при прийнятті рішень. Так, заступники директора, завідувачі відділами, куратори груп та соціальні працівники не можуть приймати рішення, які, згідно із посадовими обов'язками, може приймати тільки керівник установи.

Обов'язковість вимагає від керівника приймати рішення, якщо цього вимагає ситуація, що склалася у закладі. Компетентність характеризує вміння керівника приймати кваліфіковані рішення. Відповідність показує, які санкції можна застосовувати щодо керівника в результаті прийняття хибного рішення.

За способом обґрунтування можна виділити інтуїтивні, раціональні та адаптивні рішення. Інтуїтивні, тобто такі, що базуються на відчуттях керівника щодо правильності вибору. Раціональні рішення обґрунтовані об'єктивними аналітичними процесами.

Остання група рішень зумовлена знаннями, досвідом, стажем і кваліфікацією. Ці рішення є прогнозованими, швидкими, не вимагають великих

затрат різноманітних ресурсів. Але вони спрямовані на відтворення минулого, не завжди сприяють прийняттю нового. Отже, вони спрямовані на функціонування, а не на розвиток.

Процес вироблення раціональних рішень вміщує такі етапи:

Виникнення ситуації, що вимагає прийняття рішення.

Збір та оброблення інформації.

Виявлення й оцінювання альтернатив.

Підготовка та оптимізація рішення, що приймається.

Прийняття рішення.

Реалізація рішення й оцінювання результатів.

При прийнятті рішень керівник має враховувати фактори, які впливають на цей процес. Ними є: особистісні якості керівника, його поведінка, середовище прийняття рішень, інформаційні обмеження, взаємозалежність рішень, очікування можливих негативних наслідків, можливість застосування сучасних технічних засобів, наявність ефективних комунікацій, відповідність структури управління цілям і місії організації.

Принагідно зазначимо, що керівник навчального закладу має приділяти серйозну увагу моральним аспектам розроблення, прийняття і реалізації рішення. Як приклад, можна привести модель поведінки керівника для забезпечення реалізації рішення, розроблену «Чейз Манхеттен Бенк» (США):

1. Гуманні стосунки з працівниками мають бути розвиненими на 100 %.
2. Дружнє ставлення до співробітників не повинно переходити в панібратство.
3. Прагнення подобатись людям і самоутвердження керівника через досягнення конкретних результатів має бути у співвідношенні 30 % : 70 %.
4. Не використовувати працівників в особистих цілях, а допомагати їм у розв'язанні їхніх проблем, сприяючи тим самим досягненню власних цілей.
5. Ефективний управлінець лише на 20 % залежить від зовнішніх впливів, а на 80 % – керує ситуацією.
6. Використовувати для цього адміністративну владу вкрай небажано.
7. Прагнення за будь-яку ціну виконати завдання (аж до звільнення працівників) призводить до небезпечних наслідків.
8. Незадоволеність результатами роботи працівників не повинна бути помітною, краще цього не показувати.

Отже, ефективність рішення забезпечується не лише технологічним підходом до його розроблення й реалізації, а й значною мірою залежить від моральних та особистих якостей керівника. Тому перспективним для подальшого наукового пошуку є дослідження психолого-педагогічних умов готовності керівника до реалізації управлінських рішень.

6.6. Соціально-педагогічні умови децентралізації управління професійно-технічною освітою: реалії та перспективи

У країнах – членах Європейського Союзу одним із пріоритетних шляхів розвитку освіти є її децентралізація і регіоналізація. За сучасних умов

ці тенденції мають загальний характер, зростає значення їх об'єктивного аналізу, виявлення прогресивних ідей і суперечностей у цих складних процесах.

Професійна освіта, як важлива ланка освітньої системи, реалізує функції професійного і духовного становлення людини як особистості, соціального захисту молоді, і на цій основі оновлення й удосконалення робітничого потенціалу країни. Державні ПТНЗ задовольняють 60 % потреб матеріального виробництва і послуг у робітничих кадрах.

Члени нашого суспільства дуже мало проінформовані про те, що заклади ПТО взяли на себе левову частку роботи щодо піклування про дітей соціально незахищених категорій; навчання, виховання та реабілітації дітей з обмеженими можливостями, які найчастіше мають шанс стати повноцінними членами соціуму лише завдяки здобуттю робітничої професії.

Сучасна система ПТО все ще нагадує централізовану управлінську систему минулого, що повністю контролює всі ланки на всій території України. Особиста відповідальність керівників ПТНЗ і місцевих органів влади нівелюється, тому й постає завдання децентралізації.

Відомо, що децентралізація – це цілеспрямований процес розширення повноважень місцевих органів влади при одночасному звуженні повноважень центральних органів державної влади з метою оптимізації і підвищення ефективності управління суспільно важливими справами, найповнішої реалізації регіональних і суто місцевих інтересів.

Попри беззаперечно високі досягнення, у своїй діяльності ПТНЗ нашо вхуються на значні, штучно створені бюрократичні перешкоди. Серед них можна назвати:

- заорганізованість і невиправдано жорстке обмеження самостійності у процесі прийняття управлінських рішень;
- необхідність розвитку державно-громадського управління за участю соціальних партнерів і несформованістю нормативно-правової бази та неготовності керівників ПТНЗ до кардинальних змін в управлінській діяльності в новій соціально-економічній ситуації;
- динамічним соціально-економічним розвитком регіонів, зрослими запитам виробництва, що потребує висококваліфікованих фахівців відповідно до прогнозованого розвитку напрямів підготовки фахівців.

Серед найперспективніших шляхів подолання проблем нашого сьогодення, збереження й розвитку ПТНЗ можна виділити: а) удосконалення управління системою ПТО шляхом децентралізації; б) створення ефективної системи соціального партнерства та визначення напрямів розвитку ПТО на період з 2008 р. до 2012 р., базуючись на консолідації зусиль зацікавлених сторін.

Розглянемо детальніше особливості кожного з цих шляхів, засоби їх реалізації та передбачувані наслідки.

Насамперед звернемося до Концепції розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні, затвердженої Міністерством освіти і науки

України та Академією педагогічних наук, яка передбачає «вдосконалення управління системою професійно-технічної освіти шляхом децентралізації (перерозподілом функцій і повноважень між центральних і місцевими органами виконавчої влади на основі взаємодії із соціальним партнерами)».

Отже, перспектива децентралізації управління в ПТО полягає у здійсненні цілісного наукового аналізу процесу регіоналізації професійної освіти в умовах децентралізації, що потребує нових підходів до організаційно-управлінської діяльності в галузі освіти та до її законодавчого забезпечення з організацією та розробленням загальної стратегії розбудови професійної освіти, спрямованої на поєднання новітніх соціально-економічних стандартів із національними традиціями і місцевими потребами.

Основним положенням, згідно з яким об'єктивною передумовою модернізації системи управління розвитком ПТО в умовах регіону є структурно-функціональне перетворення освітнього середовища, що зумовлює процес трансформації системи освіти, усіх її підсистем, створює відповідні умови для реалізації освітнього потенціалу й ефективного використання ресурсів розвитку виробничого персоналу регіону. Мета структурно-функціональних перетворень полягає у формуванні системи управління ПТО в умовах регіону, що зберігає і розвиває соціально-культурний та інформаційно-національний потенціал, сприяє підвищенню освітньо-професійного рівня населення завдяки ефективному впровадженню високоякісних освітніх послуг, що відповідають можливостям самореалізації особистості й стратегічним цілям соціально-економічного розвитку країни. Реалізація цієї мети забезпечить підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців на основі врахування особливостей соціально-економічного розвитку регіону.

Побудова організаційної структури і вихід на ринок професійно-технічної освіти має свою специфіку. Основним завданням цього кроку є поглиблення горизонтального і вертикального структурування відносин в організації, забезпечення дієвого контролю й оцінки діяльності як працівників, так і підрозділів. На наш погляд, типові організаційні структури сучасних ПТНЗ не відповідають вимогам підприємницької організації. Змінити становище можна, якщо на базі ПТНЗ організувати діяльність нових структурних підрозділів.

Сучасний ПТНЗ, на нашу думку, треба розглядати як автономну підприємницьку організацію, головною метою якої, незалежно від рівня управління, на якому вона функціонує, є забезпечення процесу навчання, виховання і розвитку особистості.

Становлення сучасного ПТНЗ як підприємницької організації неможливе без використання у професійній підготовці фахівців відповідних педагогічних технологій.

Молодь здебільшого мріє відкрити свою власну справу, але реалізувати цю ідею вона зможе лише за сприятливої політики держави щодо підприємництва, отримання в навчальних закладах відповідних знань, умінь і навичок, наявності нових організаційних структур (технопарків, бізнес-центрів, бізнес-інкубато-

рів), що надають консультаційні та інші послуги. Ми можемо також констатувати, що сучасний ПТНЗ може успішно діяти як суб'єкт ринку. Діяльність багатьох ПТНЗ свідчить, що це не декларація, а реальність.

На початку ХХІ ст. стало нормою зважати на особливості життєдіяльності різних регіонів країни, їхні відмінності, пов'язані з діяльністю окремих адміністративно-господарських територій держави. Нині вони торкнулися й галузі ПТО, яка має безпосереднє відношення до формування й розвитку економічного потенціалу країни і кожного з її регіонів.

Під регіоналізацією ПТО розуміємо процес передачі певних повноважень центральних органів у цій сфері освіти, діяльності її навчальних закладів до регіонів, які відповідають областному адміністративно-територіальному поділові, та орієнтацію роботи цих закладів на потреби відповідної території. Іншими словами, це передача ПТНЗ із загальнодержавного підпорядкування на регіональний (обласний) рівень. Відкритим залишається питання, яким повинен бути обсяг розподілу повноважень. Як показали дослідження, до останнього часу в Україні не було єдиної системи поглядів на регіоналізацію ПТО як на рівні регіонального управління галуззю, так і на рівні центральних органів виконавчої влади.

Основними функціями управління освітою на рівні регіону в Україні визначено: виконання завдань Національної доктрини розвитку освіти, реалізація Державних стандартів освіти і принципу вільного функціонування системи на рівні державних нормативів; формування регіональної політики в галузі освіти та надання допомоги місцевим органам самоврядування з метою створення умов для якнайповнішого задоволення запитів громадян; організація посередницьких послуг зі створення умов для ефективної навчально-виховної діяльності закладів освіти; забезпечення прав, охорони здоров'я та соціального захисту учнів; організація підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації педагогічних кадрів; збереження і розвиток матеріально-технічної бази, пряме фінансування навчальних закладів; контроль за виконанням законодавства в галузі освіти, державних стандартів, бюджетної і фінансової дисциплін навчальних закладів обласного підпорядкування, розвиток співробітництва в галузі освіти загальнодержавних, регіональних органів, громадськості, засобів масової інформації.

У термін «регіоналізація освіти» вкладають різний зміст, що часом має досить широкий діапазон розбіжностей. В одних випадках його практикують як перерозподіл повноважень між федеральним і місцевим органами управління освітою. В інших – тлумачення розширюють до всієї сукупності процесів організації, функціонування, розвитку, які відбуваються в галузі освіти регіону. Регіональність в освіті полягає в її концентрації, конкретизації та наповненні варіативним сенсом, що відповідає усталеним локальним умовам освітньої системи регіону, таких важливих компонентів освіти, як зміст, структура, організаційні форми тощо.

Системотвірним чинником формування регіонального освітнього середовища є зміст освіти. У державних освітніх стандартах і навчальних планах

виділяються загальнодержавний, національно-регіональний компоненти змісту та компонент навчального закладу. Під час регіоналізації змісту освіти саме національно-регіональний компонент забезпечує місцеві потреби й інтереси у галузі освіти й виховання і включає навчальні курси й розділи, які відображають національну своєрідність культури, економічні особливості, запити регіону і працевлаштування.

Водночас треба визнати існування освітніх програм, спеціальностей і професій, які можуть успішно розвиватися і відтворюватися лише в технологічній культурі галузевої спеціалізації та загальнодержавного регулювання. До них належать професії, пов'язані з новими технологіями, а також підготовка кадрів для централізованих галузей економіки: атомна енергетика, транспорт, силові відомства тощо.

Регіоналізація професійної освіти вимагає істотного підвищення ефективності управління освітніми системами, передусім з позицій гарантування якості освіти.

Одна з цілей регіоналізації освіти – автономізація навчальних закладів, коли навчальний заклад захищений необхідною нормативно-правовою базою і керується у своїй діяльності принципами загальнодержавної та регіональної політики, функціонує в умовах чіткого розподілу прав повноважень, має багаторівневе і багатоканальне фінансування, ефективно вирішує кадрові питання й здатний самостійно контролювати якість підготовки випускників, забезпечувати багаторівневість освіти.

Розбіжності між державними і регіональними повноваженнями в системі підготовки кваліфікованих робітників у сучасних умовах вже не зводяться лише до ідеї децентралізації системи управління, а детермінуються суперечностями виробничо-технологічної спеціалізації регіонів і розвинених у них галузей економіки. Регіоналізація, задаючи своєрідну форму спеціалізації професійної освіти, наближуючи підготовку фахівців до місцевих потреб, є механізмом вирішення цих суперечностей. Звичайно збудувати ефективну регіональну мережу професійної освіти в умовах відомчої роз'єднаності неможливо.

Концептуальні підходи до децентралізації та регіоналізації освітньої політики закладені в постановах Європейського Союзу та інших документах, у яких йдеться про модернізацію освіти. Зокрема, у Західноєвропейському світі освіта визначена як одна з п'яти ключових проблем майбутнього. На спільній конференції Європейського Фонду Освіти, Всесвітнього банку, проекту ТАСІС ДЕЛФІ «Модернізація системи професійної освіти і навчання: уроки реформ» (2003 р.) окреслено п'ять основних пріоритетів у галузі професійної освіти в контексті навчання впродовж усього життя: підвищення кваліфікації педагогічних працівників і керівників навчальних закладів; розвиток ефективної взаємодії між органами управління освітою, соціальними партнерами, службами зайнятості й навчальними закладами; посилення відповідності та привабливості професійної освіти шляхом налагодження регулярного обміну інформацією щодо її реальних потреб; за-

безпечення доступу до професійної освіти громадян різних вікових груп на основі поширення вичерпної інформації про можливості системи професійної освіти; налагодження обміну досвідом щодо розвитку системи професійної освіти для його поширення в усіх регіонах.

Європейські країни в межах Копенгагенського процесу виробляють загальну політику ЄС, будують єдиний освітній простір у сфері професійної освіти. Стратегічна Програма ЄС «Освіта і підготовка до 2010 р.» визначає якість, результативність, ефективність і доступність професійної освіти умовою виходу Євросоюзу на провідні позиції у світі в соціально-економічному плані вже найближчими роками (так званий Лісабонський порядок денний). Заходи щодо підвищення якості професійної підготовки персоналу проводять і пострадянські країни.

За Енциклопедією освіти (АПН України, 2008), «регіональне управління освітою – це діяльність регіональних органів державного управління освітою й органів місцевого самоврядування, спрямована на загально-національне формування регіонального компонента освіти із врахуванням структурної ієрархії, фінансово-економічного забезпечення й оптимального поєднання централізації, децентралізації й регіоналізації управління. До об'єктивних передумов розвитку регіонального управління освітою належать: територіальний розподіл закладів (установ) освіти; соціально-економічні та духовно-культурні умови розвитку освіти; стабільна фінансово-бюджетна система; нормативно-правове регулювання діяльності закладів (установ) освіти; природоохоронні заходи поліпшення екологічної ситуації, запобігання техногенних загроз, воєнних, міжнаціональних і регіональних конфліктів; організація виконання регіональних програм розвитку освіти із врахуванням стратегічного розвитку регіону; комплексний вплив на розвиток освіти регіону.

Основні завдання регіонального управління освітою: удосконалення освітньої інфраструктури регіону; розвиток фінансово-бюджетної сфери; створення сприятливих умов для функціонування суб'єктів освіти різних типів і форм власності; забезпечення соціального і фінансового захисту тих, хто навчається: реалізація кадрової політики, спрямованої на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу педагогів; удосконалення регіональної системи професійної підготовки кадрів через навчання і перенавчання різних категорій населення; забезпечення соціального та фінансового захисту тих, хто навчається: реалізація кадрової політики, спрямованої на збереження зміцнення й розвиток кадрового потенціалу педагогів; удосконалення регіональної системи професійної підготовки кадрів через навчання, додаткове навчання і перенавчання різних категорій населення; забезпечення управління кар'єрою та просуванням по службі керівних кадрів освіти регіону; регулювання регіонального ринку педагогічної праці різних категорій працівників відповідно до рівня їхньої кваліфікації; подолання диспропорцій у розміщенні закладів (установ) освіти, їх матеріально-технічному оснащенні та координації діяльності.

На нашу думку, процес регіоналізації освіти не можна ототожнювати тільки з розподілом повноважень між центральними і місцевими органами управління. Це зводить весь арсенал можливих механізмів регіоналізації до аспекту децентралізації управління й вихолощує професійно-змістовний аспект розвитку освіти, хоча, безумовно, децентралізація є обов'язковою умовою побудови регіональної моделі функціонування професійної освіти.

Досвід багатьох країн показує, що демократизація суспільства супроводжується пошуками таких варіантів управління освітою, які найбільш вдало забезпечували б підтримку навчальних закладів з боку місцевої громади. Зрозуміло, що під час переходу до нових засад діяльності в освітній сфері доцільно відмовитися від системи централізованого управління мережею навчальних закладів і передати відповідальність місцевим органам виконавчої влади, на території яких вони перебувають. Такий процес прийнято називати децентралізацією управління освітою, хоча цей термін не відображає всіх нюансів і особливостей усупільнення навчальних закладів, підвищення їхньої автономії та зміцнення зв'язків із суспільством і соціальними партнерами. Лише в разі формування ефективної співпраці керівників навчальних закладів, місцевих громад і виробничої сфери не тільки поліпшується акумуляція зусиль і ресурсів усіх зацікавлених у результатах професійної підготовки, а й забезпечується повніше врахування їхніх побажань щодо різних аспектів діяльності ПТО.

Зауважимо, що в Україні прагнення до децентралізації задекларовано в Національній доктрині розвитку освіти, де визначено, що система управління освітою розвиватиметься надалі як державно-громадська і має враховувати регіональні особливості, тенденції до автономії навчальних закладів, конкурентоспроможності освітніх послуг. У розділі X, п. 23 вказано, що «модернізація управління освітою, в першу чергу, передбачає децентралізацію управління, перерозподіл функцій і повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами».

Децентралізація – 1) напрям модернізації управління освітою; 2) принцип, спосіб організації управління освітою, в якій основним владним повноваженням, необхідним для прийняття управлінських рішень, наділені нижчі рівні ієрархічної піраміди управління, що відкриває широкий простір для розвитку місцевої ініціативи, врахування місцевих особливостей. Вимагає чіткого розмежування функцій між центральними, регіональними і місцевими органами управління, автономізації навчальних закладів. Процес децентралізації розглядається як позитивний, неминучий. На практиці нерідко призводить до розбіжностей у розвитку освіти в різних регіонах, посилює нерівність у фінансуванні освіти.

На думку зарубіжних науковців, децентралізація означає такий спосіб ієрархічної і територіальної організації влади, коли держава передає право на прийняття рішень із певних питань або в певній галузі структурам локального чи регіонального рівня, що знаходяться поза системою виконав-

чої влади і є відносно незалежними від неї. Децентралізація повинна бути ініційована в першу чергу центром, а реалізується вона демократією знизу.

Створення децентралізованої системи передбачає можливість перерозподілу ресурсів за рахунок вивільнення в ході структурної реорганізації кадрів, фінансів, устаткування, а також ефективного використання наявного потенціалу шляхом створення горизонтальних зв'язків, обміну інформацією, навчально-програмною документацією, методичними розробками, технологіями навчання, спільною підготовкою і перепідготовкою педагогічних кадрів.

Функції органу управління ПТО залежать від багаторівневої системи завдань, пов'язаних із специфікою керованих об'єктів, рівня управління, що забезпечує потреби суспільства і суб'єкта управління. Підтвердження цьому ми знаходимо в дослідженнях В. Г. Риндака, Р. Х. Шакурова та ін. Каліна І. І. вважає, що регіональній системі ПТО притаманні цільові психологічні, соціально-психологічні, оперативні функції розвитку.

Психологічні функції орієнтують органи управління ПТО на задоволення потреб та інтересів суб'єктів управління. Соціально-психологічні включають організацію, цільову орієнтацію, активізацію і вдосконалення взаємодії всіх учасників цього процесу. Оперативні функції відображають етапи управління розвитком регіональної системи освіти.

Щелкун Н. І. доводить, що успішна модернізація системи професійної освіти можлива лише у випадку, коли освітній комплекс регіону розглядається в широкому соціальному й економічному контексті, як найважливіша сфера відтворення людського капіталу, а сама модернізація – як невід'ємна частина загальної економічної, правової та соціальної лібералізації суспільства. Метою модернізації є створення з сукупності багатьох розрізнених і нерівних елементів стабільної освітньої системи, що розвивається відповідно до економічної та соціально-культурної трансформації освітнього простору.

Отже, концептуальні засади децентралізації професійної підготовки кваліфікованих робітників полягають у перерозподілі повноважень центру і регіонів, створенні регіональної моделі організації ПТО, яка дає змогу налагодити взаємозв'язки навчальних закладів із місцевими органами виконавчої влади, підприємствами, громадськими організаціями, оновити зміст, істотно поліпшити матеріально-технічну базу, забезпечити якість підготовки кадрів на рівні Державних стандартів.

Щоб визначити стратегічні напрями розвитку системи ПТО в Україні, зрозуміти логіку дій щодо модернізації системи підготовки кваліфікованих робітників і фахівців, доцільно ознайомитися із системами професійного навчання розвинутих країн, вивчити їхній досвід управління з підготовки трудових ресурсів. Соціально-педагогічна суть децентралізації підготовки виробничого персоналу, формування державної політики у сфері зайнятості та зниження соціальної напруги в умовах регіоналізації освіти є предметом спеціального розгляду в професійній педагогіці, викликають інтерес до цього питання у практиків, однак поки що не мають однозначного тлумачення. Це потребує вивчення іноземних науково-педагогічних джерел, нормативних документів, рекомендацій міжнародних організацій.

У наш час управління ПТО неможливо здійснювати без органічного зв'язку з потребами ринку праці, без врахування стрімких змін у різних його секторах. Сучасні проблеми, пріоритети і тенденції розвитку економіки та освіти повинні постійно враховуватися у процесі пошуку оптимальної моделі управління системою підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, запровадженні нових економічних та організаційно-педагогічних механізмів її функціонування.

В умовах повної невизначеності, мінливості зовнішнього середовища, зростаючої конкуренції на ринку освітніх послуг, низької мотивації педагогічних колективів до праці, небажання замовників робітничих кадрів укладати кошти в їх підготовку формуються якісно нові вимоги до суб'єктів управління, що потребують від керівника ПТНЗ певних вольових якостей, самовіддачі, докладання великих зусиль до управлінської діяльності. Тому директор ПТНЗ повинен володіти новими концептуальними підходами, керуватися такими принципами управління, як гуманізація й демократизація.

Досвід діяльності професійних навчальних закладів у розвинутих країнах світу засвідчує, що вони функціонують як освітні організації. Термін «освітні організації» ще зрідка використовується у вітчизняній практиці. Їхні функції лише починають усвідомлюватися і враховуватися в умовах переходу до ринку. Успішна діяльність організації безпосередньо залежить від якості управління нею з боку керівників-менеджерів, які у західній практиці є професіоналами, представниками особливої професії, а не просто інженерами, економістами чи педагогами, що займається управлінням. На жаль, у нас управління часто розглядається поза його зв'язком з організацією і реалізується без участі цього об'єкта управління.

Управлінцям і менеджерам в галузі ПТО необхідно змінювати розуміння суті й змісту поняття «педагогічний працівник». Для них важливою є цілеспрямована мотивація діяльності та професійна підготовка майбутніх фахівців, формування їхньої культури, духовності й моральності.

Плідна діяльність керівників ПТНЗ визначається рівнем їхніх психолого-педагогічних знань, ступенем ознайомлення з наукою і мистецтвом управління людьми. Їм мають бути притаманні: професіоналізм, власний творчий потенціал й уміння ефективно задіювати творчий потенціал очолюваного ними колективу; високі духовно-моральні якості, ідеали і переконання; належний рівень загальної та професійної культури, знання національної культурної спадщини, історії, традицій українського народу, а також високий рівень політичної, правової, економічної обізнаності, екологічної грамотності; здатність до системного аналізу; вміння приймати виважені рішення і брати на себе відповідальність за їх виконання; мистецтво створювати й підтримувати нормальний психологічний клімат у колективі очолюваної організації.

Керівники навчальних закладів мають бути не просто професіоналами-педагогами, а й менеджерами-організаторами, які щиро вболівають за результати педагогічної діяльності, усвідомлюють їх унікальність і, водночас, велику складність та свою відповідальність. Отже, управління ПТНЗ відрізняється від решти навчальних закладів специфікою, що потребує реалізації відповідних підходів.

Аналіз управлінського процесу показує, що планування, організація та контроль як базові функції управління в системі ПТО тісно пов'язані з психологічними функціями управління (прийняття управлінських рішень, спілкування, керівництво, мотивація).

Для впровадження розробленої моделі управління ПТУ в практику роботи конкретного училища потрібно передусім обґрунтувати організаційно-педагогічні умови, за яких означена модель позитивно вплине на перспективний розвиток училища. До цих умов належать: високий рівень підготовки робітників в ПТУ, що відповідає потребам ринку праці регіону; визначення сфер використання робітників різних рівнів кваліфікації; подолання чи мінімізація суперечностей в практиці діяльності ПТУ сільсько-господарського профілю за сучасних умов; перехід училищ на частковий держрозрахунок; оновлення змісту ПТО; створення правової бази ПТО.

Теоретичне обґрунтування моделі системи управління ПТУ, розкриття її об'єктивної, змістової і функціонально-процесуальної підсистем є основою управлінської діяльності суб'єктів управління – адміністрації, педагогічних працівників, учнів і батьків.

Література

1. Андрушків Б. М. Основи менеджменту / Андрушків Б. М., Кузьмін О. Є. – Львів: Світ, 1995. – 296 с.
2. Мотивация поведения и формирование личности / Асеев В. Г. – М.: Мысль, 1976. – 158 с.
3. Барроу К. Бізнес-план: практ. посіб.: пер. з 3-го англ. вид. / Барроу К., Барроу П., Браун Р. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2002. – 285 с.
4. Батышев С. Я. Реформа профессиональной школы. (Опыт, поиск, задачи, пути реализации) / Батышев С. Я. – М.: Высшая шк. 1987. – 343 с.
5. Богоявленська Ю. В. Економіка та менеджмент праці: навч. посіб. / Богоявленська Ю. В., Ходаківський Є. – К.: Кондор, 2005. – 332 с.
6. Биркенбиль В. Ф. Как добиться успеха в жизни: пер. с нем. / Биркенбиль В. Ф. – М.: СП «Интерэксперт», 1992. – С.75-90.
7. Васильев И. Б. Социально-педагогические условия организации и деятельность высших профессиональных училищ / Васильев И. Б. – К., 1995. – 213 с.
8. Второй, высочайше разрешенный съезд русских деятелей по техническому и профессиональному образованию в России 1895-1896гг.(секция 4) / под ред. Губина Ф. И. – М., 1898. – 175 с.
9. Гамаюнов В. Г. Дидактичний менеджмент: навчаюче управління / Гамаюнов В. Г. – Х.: Видав. гр. Основа, 2004. – С. 57-58.
10. Гершунский Б. С. Философия образования: Научный статус и задачи / Гершунский Б. С. // Сов. педагогика. – 1991. – №4. – С. 69-74.
11. Гичан И. С. Психология управления трудовыми коллективами / Гичан И. С. – К.: Вища школа, 2007. – 127 с.
12. Добрянский И. А. Подготовка квалифицированных кадров для сельского хозяйства Украины (друга половина XIX - початок XX ст.) / Добрянский И. А. // Удосконалення навчально-виховного процесу в професійних закладах сільськогосподарського профілю: наук.-метод. зб. – К., 1993. – С. 213-219.
13. Злупко С. Інноваційні засади моделювання Української економічної перспективи / Злупко С. // Вісник НТШ. – 2006. – №35. – С. 40-42.

14. Забезпечити якісну підготовку робітничих кадрів: матеріали і документи Всеукраїнської наради з питань підготовки кваліфікованих робітничих кадрів 3 березня 2006 року. – К.: 2006. – 185 с.

15. Зязюн І. А. Краса педагогічної дії: навч. посіб. для вчителів, аспірантів, студ. середніх та вищих навч. закл./ Зязюн І. А., Сагач Г. М. – К.: Укр. фін. ін-т менеджменту і бізнесу, 1997. – 331 с.

16. Камінецький Я. Г. Управління підготовкою кваліфікованих робітників та фахівців у регіоні: організаційно-педагогічні та економічні засади: монографія / Камінецький Я. Г., Клим Б., Копельчак М. П., Криницька Л. Я., Субтельна Г. В.; за ред. Я. Г. Камінецького. – Львів, 2004. – 384 с.

17. Концепція розвитку професійно-технічної освіти (професійної) освіти в Україні // Освіта. – 2004. – № 31. – С. 6-7.

18. Кремень В. Г. Нові вимоги до якісної освіти / Кремень В. Г. // Освіта України. – 2006. – №45-46. – С. 6-7.

19. Кремень В. Г. Сучасні світові тенденції і розвиток освіти / Кремень В. Г. // Професійно-технічна освіта. – 2006. – №1. – С. 19-22.

20. Капська А. Й. Основні закономірності моделювання виховного процесу / Капська А. Й. // Нові технології виховання: зб. наук. ст.; відп. ред. С. В. Кириленко. – К., 1995. – С. 91-96.

21. Карамушка Л. М. Організація ефективної комунікації, як важливий фактор оптимізації управління закладом середньої освіти / Карамушка Л. М. // Педагогічний пошук. – 1997. – №2 /14. – С. 20-25.

22. Карамушка Л. М. Управлінські конфлікти / Карамушка Л. М. // Словник-довідник термінів з конфліктології. – К.-Чернівці, 1995. – С. 285-287.

23. Карамушка Л. М. Психологія розробки та прийняття управлінських рішень / Карамушка Л. М. // Психологічні основи менеджменту освіти: програма / за ред. Коломінського Н. Л. – К.: УШККО, 1994. – С. 6-8.

24. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посіб. / Карамушка Л. М. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.

25. Крижко В. В. Менеджмент в освіті: навч. посіб. / Крижко В. В. – К., 2005. – 193 с.

26. Лікарчук І. Л. Управління системами підготовки кваліфікованих робітників в Україні: педагогічний аспект (1888-1998): дис. ... д-ра пед. наук. – К., 1998. – 476 с.

27. Лікарчук І. Л. Планування роботи професійно-технічного училища в сучасних умовах: наук.-метод./ Лікарчук І. Л. – К., 1997. – 69 с.

28. Мармаза О. І. Інноваційні підходи по управлінню навчальним закладом / Мармаза О. І. – Х.: Вид. Група «Основа», 2004.

29. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління / Мармаза О. І. – Х.: Вид. Група «Основа», 2005.

30. Мескон М. Х. Основи менеджмента: пер. с англ. / Мескон М. Х., Альберти М., Хедоури Ф. – М.: Дело, 1992.

31. На Всеукраїнському форумі // Професійно-технічна освіта. – 2005. – №3. – С. 2-19.

32. Ничкачо Н. Г. Підготовка спеціалістів для виробництва: досвід і перспективи / Ничкачо Н. Г. // Педагогічна газета. – 2003. – №11. – С. 1-2.

33. Навазова Т. Г. Моделирование продуктивной управленческой деятельности профессионального училища/ Навазова Т. Г. – СПб., 1996.

34. Новик И. Б. Метод моделирования в современной науке / Новик И. Б., Мамедов М. М. – М.: Об-во «Знание», 1981. – 40 с.

35. Ничкало Н. Г. Профтехосвіта і ринок праці: старі й нові проблеми / Ничкало Н. Г. // Педагогічна газета. – 2005. – №12.

36. Організаційно-економічні механізми функціонування професійно-технічної освіти в ринкових умовах: монографія / Камінецький Я.Г., Жидецький Ю.Ц., Клим Б.І., Копельняк М.П., Криницька Л.Я., Кубська Л., Субтельна Г.В. ; за ред. Я.Г. Камінецького. – Львів: Сподом, 2006. – 237 с.
37. Освітній менеджмент: навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушка. – К.: Шкільний світ, 2003.
38. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва: навч. посіб. / Пачковський Ю.Ф. – Львів, 2001. – 276 с.
39. Підласий І.П. Практична педагогіка або три технології: інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти / Підласий І.П. – К.: Видавничий дім «Слово», 2006. – 616 с.
40. Пономарьов О.С. Управлінська культура як важлива складова системи неперервної професійної освіти / Пономарьов О.С. // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: зб. наук. праць ; за ред. І.А. Зязюна, Н.Г. Ничкало; у 2-х частинах. – Ч. 1. – К., 2001. – С. 137-140.
41. Професійно-технічна освіта: від кризи до стабільності: тези виступу Міністра освіти і науки України на підсумковій колегії працівників професійно-технічної освіти // Освіта. – 2006. – №33. – С. 1-5.
42. Педагогічна книга майстра виробничого навчання: навч. метод. посіб. Н.Г. Ничкало, В.О. Зайчук, Н.М. Розенберг та ін. / за ред. Н.Г. Ничкало. – 2-ге вид. доп. – К.: Вища шк. – 1994. – 382 с.
43. Соціальна робота: Менеджмент соціальної роботи: навч. посіб. / Пальчевський С.С. – К.: Кондор, 2005. – 560 с.
44. Петрович В.С. Нові підходи до організації позанавчальної діяльності ВПУ / Петрович В.С. // Удосконалення навчально-виховного процесу в професійних закладах сільськогосподарського профілю. наук.-метод.зб. – К.: ІСДО, 1993. – С. 178-187.
45. Нова модель управління школою / Пікельна В.С. // Рад. шк. – 1992. – №11-12. – С. 80-82.
46. Пикельная В.С. Теория и методика управления деятельностью (школоведческий аспект): дис... д-ра пед. наук. / Пикельная Валерия Семеновна. – К., 1993. – 374 с.
47. Ромащенко В.Н. Принятые решения: Ситуации и советы / Ромащенко В.Н. – К.: Политиздат Украины, 1990. – 125 с.
48. Руководитель принимает решение: Советы умелого руководителя / сост. И.В. Липсиц. – М.: Экономика, 1991. – С. 96-105.
49. Соколов А.Г. Научные основы управления профессионально-техническим заведением / Соколов А.Г. – М., 1989. – 208 с.
50. Суховеева Н.Н. Научно-педагогические основы деятельности классного руководителя профтехучилища: дис... канд. пед. наук / Суховеева Н.Н. – К., 1989. – 252 с.
51. Тимошенко І.Н. Мотивація личности и человеческих ресурсов / Тимошенко І.Н., Соснин Л.С. – К.: Изд-во Европ. ун-та, 2002. – 576 с.
52. У Верховній Раді України // Професійно-технічна освіта. – 2003. – №2. – С. 2-31.
53. Управление развитием школы: пособ. для руководителей образовательных учреждений ; под ред. М.М. Поташника, В.С. Лазарева. – М.: Новая шк., 1995. – 464 с.
54. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підруч. / Хміль Ф.І. – К.: Академвидав, 2003. – С. 126.
55. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Шакуров Р.Х. – М.: Просвещение, 1990. – С. 208.
56. Штоф В.А. Введение в методологию научного познания: учеб.пособ. / Штоф В.А. – Ленинград: ЛГУ. 1972. – С.191.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А



ДОДАТОК Б

Розділ 5. Статут професійно-технічного навчального закладу «Переяслав-Хмельницький центр професійно-технічної освіти»

5. Управління Центром

5.1. Управління Центром здійснюється Міністерством освіти і науки України, головним управлінням освіти і науки Київської обласної державної адміністрації,

відповідно до їх повноважень, визначених Законом України «Про професійно-технічну освіту»

Центр виконує рішення інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, що не суперечать законодавству та в межах їх повноважень.

5.2. Керівництво діяльністю Центру здійснює директор, якого призначає Міністерство освіти і науки України за результатами конкурсу, шляхом укладання з ним контракту.

5.3. Директор Центру:

а) організовує навчально-виробничий, навчально-виховний процес, забезпечує створення необхідних умов для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників;

б) діє від імені Центру, представляє його в усіх установах, організаціях і підприємствах, відкриває рахунки в органах Державного казначейства;

в) в установленому порядку персонально відповідає за результати діяльності Центру;

г) приймає на посади та звільняє з посад працівників закладу, затверджує відповідно до кваліфікаційних характеристик їхні посадові обов'язки, формує педагогічний колектив;

д) створює необхідні умови для творчості педагогічних працівників, навчання учнів і слухачів, використання і впровадження ними прогресивних форм і методів навчання, розвитку інноваційної діяльності, проведення педагогічних експериментів;

е) видає, в межах своєї компетенції, накази і розпорядження, заохочує працівників, учнів і слухачів та застосовує до них передбачені законодавством стягнення;

є) розробляє, в межах наявного фонду заробітної плати, штатний розпис і чисельність працівників Центру;

ж) установлює премії і доплати до посадових окладів і ставок заробітної плати працівників Центру за конкретні результати праці;

з) забезпечує безпечні і нешкідливі умови навчання, праці і виховання;

й) щорічно звітує про результати роботи на зборах колективу Центру;

і) разом із замовниками робітничих кадрів забезпечує учнів під час виробничого навчання та виробничої практики на виробництві спеціальним одягом та засобами індивідуального захисту.

5.4. Органи управління професійно-технічною освітою можуть делегувати директору Центру інші повноваження, що визначаються додатковою угодою до контракту з керівником.

5.5. Вищим колегіальним органом громадського самоврядування Центру є загальні збори колективу Центру, які правомочні приймати рішення у межах своїх повноважень за участю не менш як двох третин від кількості працівників.

Загальні збори уповноважені:

приймати Статут Центру та вносити пропозиції щодо змін та доповнень до нього;

брати участь у визначенні основних напрямків діяльності та розвитку Центру, підвищення якості і ефективності підготовки робітничих кадрів, залучення додаткових коштів та зміцнення матеріально-технічної бази Центру;

- вносити пропозиції щодо кандидатур на посаду директора Центру;
вносити пропозиції щодо представників до складу конкурсних комісій при заміщенні вакантної посади директора Центру;
обговорювати правила внутрішнього розпорядку та вносити відповідні пропозиції;
обирати комісію з трудових спорів;
заслуховувати щорічний звіт директора Центру;
приймати колективну угоду.
- 5.6. Загальні збори колективу Центру скликаються не менше одного разу на рік.
- 5.7. Рішення загальних зборів колективу Центру вважається прийнятним, якщо за нього проголосувало більше половини присутніх на них.
- Рішення загальних зборів колективу Центру носить дорадчий характер.
- 5.8. Наказом директора створюється педагогічна рада, яка розглядає питання організації та здійснення навчально-виробничого процесу, головою якої є директор Центру.
- 5.9. У Центрі забезпечується ведення діловодства у встановленому порядку, звітність за результатами своєї діяльності, подання у визначені органи і встановлені терміни статистичних та інших передбачених відомостей.

ДОДАТОК В

Розділ 6. Статут професійно-технічного навчального закладу «Переяслав-Хмельницький центр професійно-технічної освіти»

6. Фінансування та матеріально-технічна база Центру

6.1. Порядок фінансування та матеріально-технічного забезпечення Центру визначаються Законами України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про загальну середню освіту», іншими нормативно-правовими актами..

Фінансування професійно-технічної підготовки робітників, соціальний захист учнів, слухачів та педагогічних працівників у Центрі, у межах обсягів державного замовлення, здійснюється на нормативній основі за рахунок коштів Державного бюджету України. Центр є неприбутковою організацією.

Кошти Центру одержані від здійснення або на здійснення діяльності, передбаченої цим Статутом, не вважаються прибутком і не оподатковуються.

6.2. Обсяги бюджетного фінансування Центру не можуть зменшуватися або припинятися за наявності інших джерел фінансування.

6.3. Додаткові джерела фінансування Центру визначаються Законами України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», іншими нормативно-правовими актами.

6.4. Додатковими джерелами фінансування є:

професійна підготовка понад державне замовлення, професійно-технічне навчання в межах ліцензованих обсягів, відповідно до укладених договорів з юридичними та фізичними особами;

доходи від реалізації продукції навчально-виробничих майстерень, цехів, надані в оренду приміщень, споруд, обладнання у встановленому порядку;

дотації з місцевих бюджетів;

кредити і позики банків, дивіденди від цінних паперів;

валютні надходження;

добровільні грошові внески, матеріальні цінності, одержані від підприємств, установ, організацій, окремих громадян;

кошти, що отримані Центром за надання платних послуг, перелік яких затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20.01.1997р. №38 «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися державними навчальними закладами»;

інші надходження, що не заборонені законодавством.

6.5. Кошти, матеріальні цінності та нематеріальні активи, що надходять безкоштовно у вигляді безповоротної фінансової допомоги або добровільних пожертвувань юридичних і фізичних осіб, у тому числі нерезидентів, для Центру, метою якого не є одержання прибутку на здійснення освітньої, оздоровчої, спортивної, культурної діяльності, не вважаються прибутком і не оподатковуються.

Не використані в поточному році бюджетні кошти не можуть бути вилучені з Центру, крім випадків, передбачених законодавством.

П'ятдесят відсотків заробітної плати за виробниче навчання і виробничу практику учнів; слухачів Центру направляються на рахунок навчального закладу для здійснення його статутної діяльності, зміцнення навчально-матеріальної бази, на соціальний захист учнів, слухачів, проведення культурно-масової і фізкультурно-спортивної роботи.

6.8. Для забезпечення підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів та молодших спеціалістів Центр має відповідну навчально-матеріальну базу.

Приміщення і споруди Центру обладнані відповідно до діючих нормативів і санітарних норм та експлуатуються згідно з вимогами охорони праці, правил пожежної безпеки і санітарно-гігієнічних норм.

6.9. Об'єкти права власності: навчально-виробничі, побутові, культурно-освітні, оздоровчі, спортивні будівлі та споруди, житло, комунікації, обладнання, засоби навчання, транспортні засоби та інше майно Центру, що закріплене Міністерством освіти і науки України за Центром і перебуває в оперативному управлінні Центру.

Функції управління майном, закріпленим за Центром, контроль за ефективністю його використання і збереження здійснює Міністерство освіти і науки України.

6.10. Центр несе відповідальність перед Міністерством освіти і науки України за збереження та використання за призначенням закріпленого за ним майна.

ДОДАТОК Д

Анкета

опитування випускників Переяслав-Хмельницького ВПУ-22

Шановний випускнику!

Кожні два роки ми звертаємося до випускників нашого навчального закладу з проханням заповнити анкету з метою дослідження рівня працевлаштування. Результати цього опитування використовуються для підготовки декількох звітів, які надсилаються до освітніх установ, органів місцевої влади та підприємствам провінції?.

Отримані дані також використовуються як допоміжна інформація при плануванні та розробленні спеціальностей. Ваші відповіді поінформують наш навчальний заклад, наскільки добре він підготував випусників до роботи.

Ми просимо Вас, як нещодавнього випусника нашого навчального закладу, приділити кілька хвилин на заповнення цієї анкети та надіслати її у доданому оплаченому конверті. Якщо Ви отримали більше однієї спеціальності, Вам надійде окрема анкета для кожної з них.

Участь в опитуванні є добровільною. Ваші відповіді будуть записані у зведеній формі (разом з іншими відповідями), тому залишатимуться анонімними та конфіденційними.

Анкета

опитування випусників Переяслав-Хмельницького ВПТУ-22

1. Назва професії, яку Ви отримали (підкресліть).

тракторист-машиніст широкого профілю;

водій грузових автомобілів;

електрик;

кухар-кондитер.

2. Яке твердження найкраще описує причини, за яких Ви обрали цю професію? (оберіть лише одну)

- бажання бути працевлаштованим у цій сфері;

- потреба подальшого розвитку своїх навичок;

- робітники цієї професії отримують достойну заробітну плату;

- інші причини (зазначте будь ласка) _____

За шкалою від 1 до 5, де 1 означає «дуже незадоволений», а 5 – «дуже задоволений», зазначте свій рівень задоволення від навчання за професією.

За шкалою від 1 до 5, де 1 означає «дуже незадоволений», а 5 – «дуже задоволений», зазначте наскільки Ви були готові до подальшого працевлаштування?

Скільки разів Ви намагалися працевлаштуватися після завершення навчання за програмою? _____

5. Скільки у Вас було співбесід з роботодавцями? (вказати кількість та назви підприємств) _____

7. Чи Ви наданий час працевлаштовані? такні (якщо ні то по якій причині)

8. Через скільки тижнів після завершення навчання Ви працевлаштувалися?

_____ 1-3 тижнів

_____ 4-7 тижнів

_____ 8-12 тижнів

_____ інше (будь-ласка, зазначте)

9. Де знаходиться Ваша початкова робота? (виберіть лише одну відповідь)

_____ місто

_____ область, назва населеного пункту

_____ інші місця, будь-ласка зазначте місто чи країну

10. Будь ласка, зазначте причини, чому Ви шукали роботу за межами Переяслав-Хмельницького? (виберіть одну найбільш точну відповідь)

- _____ кращі умови праці,
_____ краща заробітна плата,
_____ кращі можливості для розвитку,
_____ сімейні обставини,
_____ інше (вкажіть) _____

11. Чи ваша робота пов'язана з освітою, яку Ви отримали в нашому ПНЗ?

_____ так _____ ні _____ безробітний

12. Які з зазначених тверджень найкраще описують причини, за яких у Вас немає роботи? (виберіть лише одну відповідь)

- _____ працевлаштування є сезонним
_____ немає робочих вакансій у даній місцевості
_____ недостатньо досвіду
_____ потрібне подальше навчання
_____ немає вакансій у даний момент
_____ немає робочих вакансій взагалі
_____ інші причини (будь-ласка зазначте)

13. Чи взагалі Ви працювали після завершення навчання за своєю спеціальністю?

_____ так _____ ні

14. Що Ви хотіли б покращити в навчанні за Вашою професією?

- _____ теоретичні знання
_____ практичні уміння
_____ інше (будь-ласка зазначте)

15. Назвіть вашу стать.чол. _____ жін. _____

16. Скільки років Вам було 30 березня 2010 р. Додаткові критерії:

За результатами аналізу анкет наш ПНЗ також буде проводити опитування роботодавців з метою кращого забезпечення їх потреб у підготовці кваліфікованих робітників. Якщо ви відповіли «ТАК» на питання №8 і є працевлаштованими наданий момент, будь-ласка надайте контактну інформацію Вашого роботодавця:

Назва організації: _____

Адреса: _____

Телефон (факс): _____

Поштовий код: _____

Дякуємо, що заповнили анкету.

РОЗДІЛ 7

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ

7.1. Науковий підхід до здійснення практичної діяльності в освіті

Діяльність – форма активного ставлення людини до навколишнього світу, одна з основних категорій психологічної науки. Предметом суміжних із психологією дисциплін є саме цілісна діяльність суб'єкта у різних формах і видах, у її філогенетичному, історичному та онтогенетичному розвитку. Основною, теоретичною вихідною є зовнішня, предметна діяльність, яка породжує усі види внутрішньої психічної діяльності. Діяльність включає дії та операції як складові одиниці, що співвідносяться з потребами, мотивами та цілями. Головними процесами діяльності є інтеріоризація її зовнішньої форми та екстеріоризація внутрішньої; перша веде до створення образу дійсності, друга – до опредмечення образу. Саме предметність є конституційною характеристикою діяльності: спочатку діяльність визначається предметом, а потім вона опосередковується та регулюється його образом як суб'єктивним продуктом (О. Леонтьєв, В. Давидов). Загальну психологічну структуру діяльності характеризують, крім названих вище складових цілей, засоби діяльності. Розглядаючи діяльність як систему, можна виділяти в ній суб'єкт діяльності, процес діяльності, предмет діяльності, умови діяльності та продукт діяльності.

Прийнято виділяти три основні види людської діяльності: гру, навчання та працю. Кожен із цих видів визначається своїми мотивами, цілями та засобами. У грі дитину приваблює сам її процес, домінуюче значення має саме виконання певних ігрових ролей. Головна мета навчання – засвоєння знань, навичок і вмінь, підготовка до трудової діяльності. Праця пов'язана зі свідомою діяльністю людини, що спрямовується на створення матеріальних і духовних цінностей. У всіх цих видах діяльності важливу роль відіграє спілкування (В. Войтко, Г. Костюк, А. Петровський) [15, 45].

У контексті аналізу наукових підходів до побудови і здійснення практичної діяльності в освіті розглядають принципи її організації. Їх виокремлено з психології, педагогіки, загальної теорії систем і розроблено з урахуванням особливостей кожного із видів діяльності. На сучасному етапі розвитку педагогічної науки та практики увага науковців до категорії діяльності зумовлена низкою причин:

1. Змінилося і продовжується змінюватися місце й значення діяльності в сучасному житті (соціальні процеси, що відбуваються в суспільстві, є предметом свідомої, цілеспрямованої та науково обґрунтованої діяльності).

2. Відбуваються зміни у «взаємодії» фундаментальних і прикладних наук (вони пов'язані з розвитком проектно-конструкторської функції науки).

3. Розвиток суспільства, культури та науки не лише породжує нові види діяльності, а й дає можливості їх проектувати.

Предметно-практична перетворювальна діяльність людини є основою різновиду духовної та матеріальної культури людства. Наука як одна з форм діяльності, що спрямовується на отримання знань, у системі діяльності є засобом успішного здійснення цілей людини. У контексті заявленого цінність науки для практичної діяльності людини полягає в тому, щоб сприяти виробленню об'єктивно обґрунтованої її програми. Основні суперечності діяльності, що виникають між: рівнем психічного потенціалу особистості та ступенем його реалізації в діяльності; соціальними мотивами та очікуваннями, які пов'язані з діяльністю і не співпадають з результатами; високим рівнем очікувань і низьким рівнем психологічної готовності до діяльності, яка б їх задовольнила; необхідністю адекватної оцінки ситуації на початку діяльності і практичною неспроможністю дати її; необхідністю прогнозу ходу і перспектив діяльності та відсутністю здібності щодо його здійснення; постійно зростаючим рівнем вимог до людини, що визначаються характером діяльності в умовах її інтенсифікації, і недостатнім рівнем соціально-психологічної готовності щодо її здійснення.

Науковий підхід до побудови і здійснення практичної діяльності суб'єктами управління ПТО передбачає виявлення закономірностей процесу управління, його функцій, форм і методів. Управління як соціальне явище являє собою специфічний вид праці, характерною рисою якого повинна бути творча активність, здатність застосовувати наявні знання для успішного досягнення визначеної мети та перетворення дійсності (М. Кондаков); процес, що забезпечує функціонування цілісної системи, пристосування до нових умов чи перехід в інший стан, реакцію на зміни, що відбуваються.

Таким чином, усвідомлена управлінська діяльність «як специфічний вид праці» спрямовується на реалізацію поставленої мети, є основним та єдиним способом її суб'єкта бути особистістю.

7.2. Управлінська стратегія розвитку професійно-технічних навчальних закладів

Оскільки для децентралізації управління ПТО інваріантною є група умов (мотиваційні, кадрові, матеріально-технічні, науково-методичні, фінансові, організаційні, нормативно-правові, інформаційні), то управлінська стратегія розвитку ПТО на регіональному рівні під впливом загальнонаціональних і регіональних чинників має докорінно змінюватися і мати часові обмеження. В умовах децентралізації управління ПТО управлінська стратегія регіонального розвитку [в процесі визначення перспектив соціально-економічного розвитку певного регіону та формування політики регіонального розвитку й напрямів її реалізації (Є. Б. Алаєв, С. Т. Васьков, Д. М. Стеченко та ін.)] передбачає застосування управлінцями різних рівнів системного, функціонально-діяльнісного та культурологічного підходів щодо аналізу управлінських проблем. У контексті вищезазначеного слід відмітити, що в

теорії та практиці управління регіональним розвитком управлінська стратегія розглядається як система концептуальних положень про найефективніші напрями розвитку регіональних систем, розв'язання великих територіальних проблем і розміщення продуктивних сил країни.

Актуальність заявленої проблеми зумовлена тим, що управлінська стратегія розвитку ПТО на регіональному рівні характеризується єдністю та протилежністю її відтворювальних і проблемних аспектів, раціональним поєднанням її централізованих і децентралізованих форм тощо. Окрім того, на розроблення управлінської стратегії розвитку ПТО впливають поступальний розвиток людства та розвиток світової економіки. Не дивлячись на те, що поступальний розвиток людства переживає період, який називають по-різному (новою економікою, електронною економікою, економікою знань, постіндустріальним періодом), сутність розвитку світової економіки характеризується такими закономірними тенденціями, як:

- глобальна конкуренція – результат зростання комунікативних технологій (Інтернет прискорив процеси світової глобалізації: зумовив глобальний обмін інформацією й знаннями за допомогою нових способів зв'язку);

- сітлова організація праці – база для суспільного виробництва (експерти вважають, що невдовзі всі суб'єкти ринку стануть Інтернет-компаніями);

- «концентроване знання» – економічна категорія, головне джерело багатства нації (світ став спільним ринком знань і технологій; у сучасній економіці конкурентоспроможність фірм визначає продукування ідей, а не товарів; у жорсткому конкурентному середовищі виживають фірми (організації), що забезпечують собі інноваційну монополію за рахунок динамічного оновлення знань);

- інформаційний ресурс – основа сучасної виробничої системи, засіб виробництва, предмет праці і продукт споживання (на основі локальних, регіональних і глобальних інформаційних систем виникло світове інформаційне суспільство);

- капіталізація інтелекту – передумова перетворення кваліфікації кадрів у сертифіковану продукцію, ліцензії, патенти та високу репутацію у вигляді брендів (інтелект робить економіку інформаційно насиченою, технологічною та інноваційною).

Метою дослідження заявленої проблеми є обґрунтування управлінської стратегії розвитку ПТО на регіональному рівні. Її конкретизовано в таких завданнях:

1. Проаналізувати модель освітньої програми сучасного ПТНЗ (теоретичним підґрунтям означеної моделі є теорії, концепції, положення, ідеї – ефективні форми організації наукового пізнання про досліджуваний об'єкт; міждисциплінарне поєднання гуманної педагогіки та культурології, яке сприяє розвитку гуманітарного стилю мислення; залежності та взаємозв'язки, що існують між регіональними освітніми системами).

2. Розкрити сутність поняття «управлінська стратегія розвитку ПТО (на регіональному рівні)».

У новому тлумачному словнику української мови термін «стратегія» розглядається як мистецтво суспільного і політичного керівництва масами, яке має визначити напрями їх дій, вчинків; спосіб дій, лінія поведінки будь-кого. Управлінська стратегія розвитку ПТО на регіональному рівні у контексті досліджуваної проблеми розглядається як соціально-педагогічна система концептуальних положень, в яких розкриваються:

- освітні й соціальні цілі зазначеної системи та їх розширене відтворення в перспективі;
- діяльність суб'єктів управління різних рівнів, що спрямовується на їх досягнення в процесі реалізації визначених напрямів розвитку складових системи ПТО;
- особливості управління ПТНЗ в умовах децентралізації ПТО.

Відтворення стратегічних напрямів розвитку ПТО має здійснюватися з урахуванням стратегії регіонального розвитку, що спрямовується на досягнення соціально-економічних цілей, комплексне використання природних умов та охорону навколишнього природного середовища, ефективний територіальний поділ праці та доцільну міжрайонну інтеграцію, розширене відтворення регіональних систем і формування для цього відповідних територіальних і міжгалузевих пропорцій, здійснення диференційованої регіональної соціально-економічної та науково-технічної політики, зближення матеріального і культурного рівнів життя населення в різних регіонах і зонах країни [10, 133] з *урахуванням наявних результатів розвитку освітніх (педагогічних) систем* (курсив мій).

Світовий і вітчизняний досвід показує, що на розвиток освітніх (педагогічних) систем ПТО, зміну її освітніх цілей, підвищення вимог до випускника сучасного ПТНЗ істотно впливають суміжні із загальною педагогікою дисципліни – філософія, соціологія та культурологія.

Професійно-технічний навчальний заклад як живий соціальний організм не може стояти осторонь політичних і соціально-економічних змін, що відбуваються в суспільстві: він або розвивається, або деградує. На сучасному етапі розвитку системи ПТО професійно-технічний навчальний заклад як соціальний інститут, організація (форма) в процесі реалізації змісту (освітніх цілей) «переріс межі необхідності й достатності» і став його випереджати (науковим поясненням цього феномена є практико орієнтований підхід до формування соціальної компетентності майбутніх фахівців).

Для того, щоб навчити учня ПТНЗ, головного суб'єкта навчально-виховного процесу, діяти вільно, самостійно, відповідально та цілеспрямовано в соціумі (бути зразковим сім'янином, громадянином), необхідно підвищити статус соціально-нормативних компонентів у структурі цілей навчального закладу. У свою чергу формування соціальної компетентності учня ПТНЗ вимагає підвищення статусу зазначених компонентів відповідно до змін пріоритетних складових організації навчально-виховного процесу та управління ним.

Як приклад приведемо модель освітньої програми ПТНЗ, що базується на логіці відповідності (Рис. 7.1). Її пріоритетним компонентом є цілі ПТНЗ,

що зазначені в Законі «Про професійно-технічну освіту». Згідно з логікою відповідності цілі впливають на організацію навчально-виховного процесу та організацію управління ПТНЗ.

Розвиток ПТНЗ істотно позначається на якості розроблення моделі освітньої програми. Її метою є створення поліфункціональної мобільної системи навчально-виховного процесу, від якої залежить:

- оновлення змісту та структури функціональної діяльності педагогічних працівників;
 - упровадження інноваційних підходів до організації науково-методичної роботи;
 - формування особистості учня професійно-технічного навчального закладу.
- Змістовий компонент освітньої програми представлено в чотирьох модулях:

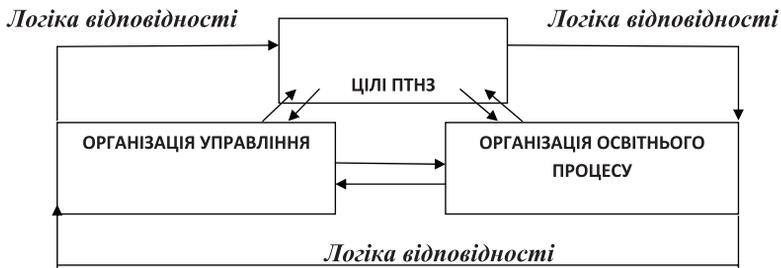


Рис. 7.1. Модель освітньої програми сучасного ПТНЗ

Модуль 1. Концептуальні положення освітньої програми ПТНЗ відображають тип і вид освіти, базовий компонент освіти, тип освітнього процесу та програми науково-сервісного супроводу, що є теоретичним підґрунтям для розроблення програми управління ним.

Модуль 2. Педагогічні програми щодо реалізації певного типу освітнього процесу відображають форми організації навчально-виховного процесу, педагогічну позицію педагогічних працівників та адміністрації ПТНЗ, способи організації освітніх процесів, норми щодо організації діяльності суб'єктів освітньої діяльності. З урахуванням означених вище складових розробляються навчальні програми, програми для отримання додаткової освіти та виховні програми.

Модуль 3. Теоретичним підґрунтям розроблення програми управління ПТНЗ є концептуальні положення його освітньої програми, педагогічні програми щодо реалізації певного типу освітнього процесу.

Модуль 4. Програма науково-сервісного супроводу. Мета її створення: визначити, наскільки організація навчально-виховного процесу та управління ПТНЗ відповідають його освітнім цілям. Складові цієї програми вміщують:

- характеристику функціональних моделей організаційної структури управління ПТНЗ;
- діагностичні матриці;
- концепцію розвитку ПТНЗ;

- програми навчання;
- програму оптимізації навчально-виховного процесу;
- план роботи методичних об'єднань (кафедр);
- програма діяльності психологічної служби;
- план взаємодії з науковими установами;
- програму діяльності державно-громадських організацій;
- програму розвитку ПТНЗ (в межах наявних моделей організаційної структури управління).

У контексті досліджуваної проблеми вважаємо за необхідне зупинитися на аналізі освітньої програми ПТНЗ – нормативно-управлінському документі, який характеризує специфіку змісту освіти (зміст освіти визначається, з однієї сторони, конкретною предметністю, з іншої – своєю орієнтацією на суб'єктів та їхні дії), зміст виховання і розвиток учнів, особливості організації (йдеться про професійно-технічне училище), кадрового й науково-методичного забезпечення в частині організації педагогічного процесу та інноваційних перетворень освітньої системи. Пріоритетною функцією освітньої програми є формування освіченості учня – головного суб'єкта навчально-виховного процесу.

Виявлення педагогічних основ проектування освітньої програми сучасного ПТНЗ спрямовується на подолання суперечностей, що існують в педагогічній науці та освітній практиці між:

- традиційним розумінням освітньої програми як навчальної, програми реалізації концепції ПТО та програми розвитку ПТНЗ;
- вимогами освітнього права щодо розроблення та реалізації освітньої програми і відсутністю конкретних нормативних вимог щодо її теоретичних основ, структури й змісту;
- різноманітною спрямованістю підходів до формування освітньої програми та необхідністю теоретичного осмислення сутнісних характеристик цього документа;
- наявними освітніми програмами регіональних ПТНЗ і необхідністю визначення їх специфічних особливостей.

Як свідчать результати практики, теоретичною основою процесу визначення та проектування освітніх програм ПТНЗ можуть слугувати такі положення:

1. Індивідуальна траєкторія розвитку («освітнього маршруту») учня (забезпечення умов і механізму його реалізації в контексті особистісно орієнтованої освіти).

2. Організаційно-управлінське знання, що визначає умови досягнення учнями (з різними освітніми потребами та можливостями) встановленого стандарту освіти.

3. Нормативний текст, що включає визначення цілей і цінностей ПТО, навчальний план, навчальні програми, програми виховної (позааудиторної) діяльності; опис педагогічних технологій, системи діагностичних методик і корекційних заходів.

4. Освітня програма ПТНЗ – педагогічна послуга, яку надають педагогічні працівники учням – головним суб'єктам навчально-виховного процесу.

5. Процес проектування освітньої програми – це процес узгодження державних освітніх стандартів, соціального замовлення конкретному ПТНЗ з урахуванням його педагогічних можливостей (проблема проектування цілісної освітньої програми вирішується за допомогою моделювання; його продуктом є графічна модель освітньої програми).

Управлінська стратегія розвитку професійноПТО передбачає розроблення концепції діяльності ПТНЗ (ця концепція є системою поглядів на проблеми управління ПТО, їх взаємозв'язок з іншими системами, потенційні можливості суб'єктів управління різних рівнів та шляхи розв'язання). У концепції має бути закладений алгоритм дій суб'єктів управління та етапи щодо їх здійснення:

I-й етап: визначення пріоритетів щодо послідовності вирішення управлінських проблем;

II-й етап: аналіз результатів першого етапу (з'ясувати та зробити висновок, наскільки ефективним є управління навчально-виховним процесом у ПТНЗ);

III-й етап: за результатами другого етапу визначити, які резерви внутрішнього управління навчально-виховним процесом не використано його суб'єктами;

IV-й етап: розробити кількісні та якісні параметри, що характеризують кожну управлінську підсистему (у дослідженні йдеться про навчально-виховний процес);

V-й етап: за результатами четвертого етапу враховуються запити суб'єктів освітньої діяльності.

Вивчення заявленої проблеми дало можливість дійти таких висновків:

Аналіз тенденцій розвитку світової економіки показав, що інформаційний ресурс і знання є могутніми продуктивними силами, оскільки їх прискорене використання в бізнесі (на базі сітрової організації праці) забезпечує важливу соціальну функцію.

Джерелом економічного зростання є ідеї та інновації. За цієї обставини розвиток людського інтелектуального капіталу потребує ефективного управління розвитком персоналу та нематеріальними ресурсами, активного впровадження в практику організацій принципів і методів сучасного стратегічного менеджменту, в якому управління персоналом, що орієнтується на людину-новатора, займає центральне місце.

Пріоритетним завданням при виробленні управлінської стратегії розвитку ПТО (на регіональному рівні) є розроблення науково-методичних основ комплексного аналізу діяльності ПТНЗ та їх взаємодії з центральними органами виконавчої влади. Його метою є активізація передачі повноважень на регіональний рівень, наукове прогнозування розвитку ПТО з урахуванням теоретичних основ управління регіональним розвитком.

Управлінська стратегія розвитку ПТО (на регіональному рівні) зумовлюється і залежить від ефективності проектування освітньої програми (формування освітньої програми у дослідженні розглядається як процес узгодження державних освітніх стандартів, соціального замовлення конкретному ПТНЗ з урахуванням його педагогічних можливостей).

Література (див. Розділ 1).

РОЗДІЛ 8

ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

8.1. Об'єктивні передумови децентралізації управління професійно-технічним навчальним закладом

Сучасне соціально-економічне середовище дедалі більше набуває глобалізаційних рис і характеризується надзвичайною динамічністю. Для характеристики глобалізаційних процесів зазвичай використовують такі категорії: зближення країн, народів, націй, формування єдиного інформаційного простору, економічного поля тощо. За цими поняттями вбачаються активні зміни в різних сферах життя, які потребують розвитку освіти. Відповідно розвиток освіти характеризується такими процесами, як глобалізація, стандартизація, децентралізація, інформатизація, входження в ринкове середовище, які є об'єктивною реальністю педагогічного сьогодення. В цій реальності педагогічна наука виокремлює свої об'єкти вивчення, які «розглядаються крізь призму сформованих у цій науці понять» [1, с.89].

Децентралізація управління ПТНЗ – для педагогіки нове поняття, яке вимагає вивчення. Необхідність подальшого його дослідження «частково зумовлена логікою розвитку самої педагогічної науки». Проте наукове знання у педагогіці не є самоціллю: воно необхідне практиці, у даному разі – практиці управління ПТНЗ, і водночас зумовлене цією практикою. Доведено, що педагогічна теорія – це теорія педагогічної практики, а тому головне значення мають зовнішні чинники, які викликали необхідність децентралізації управління сферою ПТО. В. Краєвський у методології педагогіки об'єднав ці чинники у три групи:

зміни тенденцій розвитку суспільства, умов життя в ньому, зміна ідеологічних орієнтирів, унаслідок чого відбувається зміна цілей освіти і відповідно її зміст, методи освітньої діяльності, об'єкти наукового аналізу тощо;

виникнення розриву між цілями і результатами освітнього процесу, який утворюється в результаті зміни цілей;

логіка розвитку педагогічної теорії, точніше, теоретичної діяльності в цій галузі. Розв'язання будь-якої наукової проблеми, як правило, відкриває багато інших проблем, а накопичення емпіричних фактів викликає необхідність їх осмислити, поєднати в цілісному теоретичному уявленні, в єдності різноманітного [1, с. 101–103].

Розглянемо ці чинники у зазначеній послідовності. З метою виявлення сучасних тенденцій розвитку професійної освіти на сучасному етапі нами здійснено теоретичний аналіз наукової літератури з філософії, соціології, педагогіки, економіки і менеджменту. Його результати свідчать про те, що всі процеси, які нині відбуваються у світовому освітньому полі, зумовлені глобалізацією у сфері економічної і соціально-культурної діяльності. Та-

кої думки дотримуються як вітчизняні, так і зарубіжні вчені. Так, з точки зору соціологів, «метаморфози сучасності мають основні, часто протилежні риси», які В. Щербина об'єднав у чотири групи. В ракурсі нашого дослідження ми вважали доречним виокремити деякі з них. *По-перше*, в масштабах світового суспільства показовими є такі особливості: структура соціуму виходить за межі національно-державної освіти, інформаційне суспільство формується в рамках глобальної економіки, політики й культури; геополітичне домінування окремих найбільш розвинених регіонів у планетарному масштабі; жорстке розмежування світу на інформаційно розвинений центр та периферію, яка опинилась у стані стагнації і не має власної автохтонної перспективи розвитку; зниження ролі національної держави та бюрократії; децентралізований комп'ютерний інтелект робить неможливими тоталітарні тенденції влади.

По-друге, викреслились нові особливості економіки: зростання на глобальному рівні напівавтономних економік постімперіалістичного світу; домінування нелінійного, мережевого способу організації виробництва; глобальний фінансовий ринок, який лише частково регулюється ринковими правилами як основний рівень нової економіки (його формування і регулювання здійснюється інформаційними потоками і телекомунікаційними системами); спостерігається тенденція до формування дворівневого виробництва: масове та індивідуальне; вже зараз відбувається перехід від індустріального господарства до економічної системи, побудованої на знаннях та інформації. Це приведе до подолання капіталістичної приватної власності і відчуження (у марксистському розумінні), що, власне, виступає базисом формування нової системи цінностей сучасної людини. Вважаємо, що нарощування таких тенденцій у світовому суспільстві необхідно розглядати як стратегічні орієнтири для подальшого розвитку ПТО.

По-третьє, нових якостей набуває соціальна культура. Вона характеризується наявністю нині у людей схильності і можливостей критично сприймати реальну дійсність та орієнтуватися в глобальних інформаційних процесах як основного фактора соціальної мобільності; виникненням більш абстрактного, інтелектуального невидимого і глобального суспільства, в якому кожний може обмінюватися і торгувати, що сприяє формуванню нового класу як основного – класу інформаційних менеджерів. Соціальна взаємодія в такому суспільстві здійснюватиметься безпосередньо через електронно-комунікаційні пристосування і матиме характер мозаїчного резонансу. Таке суспільство є децентралізованим і не передбачає соціальної ієрархичності. Тому базовою соціальною групою буде місцева громада.

По-четверте, суспільні зміни характеризуються трансформацією інститутів влади, що веде до соціального конфлікту, – протистояння великих апаратів управління і виробництв окремим споживачам. Подолання цього конфлікту можливе, на думку В. Щербини, лише у суспільстві, яке базуватиметься на «комунітарності» і орієнтації на інтереси окремого індивіда, екологічні й інші неекономічні (гуманітарні) проблеми.

Одним із результатів його монографічного дослідження можна вважати прогнозовану модель недалекого майбутнього суспільства, в якому домінуючою соціальною групою будуть представники «нової інтелігенції». Від імені «теоретичного знання» вони зможуть створювати моделі соціальної організації. Незабаром виникне глобальна еліта, яка житиме за межами національно-територіального розподілу сучасного світу. Всі процеси у такому суспільстві будуть в основному керованими. Проте управління ними відбуватиметься на новому рівні з використанням нових управлінських технологій, які унеможливлюватимуть їх організацію і тотальний контроль на рівні повсякденності. В інформаційному суспільстві, робить висновок цей автор, спонтанність соціального розвитку буде просто неможливою [2, с. 219–224].

Таким чином, суспільство недалекого майбутнього – це децентралізоване інформаційне суспільство з розвинутим дворівневим виробництвом (масовим та індивідуальним), побудованим на знаннях й інформації, яке стимулюватиме виникнення нового класу працівників – інформаційних менеджерів. Домінуючою соціальною групою буде нова інтелігенція, здатна на основі теоретичного знання створювати моделі соціальної організації. Це приведе до зміни соціальної культури, виникненню більш абстрактного, інтелектуального невидимого і глобального суспільства, в якому соціальна взаємодія між суб'єктами будуватиметься на основі високо розвинутої комунікації. Отже, зміни тенденцій розвитку суспільства, умов життя в ньому, зміна ціннісних орієнтацій вже зараз викликали зміни цілей освіти і – відповідно до них – її змісту та методів навчальної діяльності. Це стало очевидним у результаті вивчення сучасного досвіду професійної школи різних країн вітчизняними і зарубіжними вченими: Н. Абашкіною, Л. Гриневич, З. Зокировою, А. Кирдою, Л. Ляшенко, М. Сорокою, Ф. Шльосек, Г. Драйден, Д. Вайс та ін.

Безумовно, світові тенденції не можуть не впливати на розвиток освіти в нашій країні. Застаріла модель школи ХХ ст., яка мала забезпечувати підготовку 20% осіб із вищою освітою, 30% кваліфікованих працівників і керівників та 50% робітників, що використовують фізичну працю (не мають професійної освіти навіть на початковому рівні), вже не проходить випробувань. Загальновизнано, що освіта стає пріоритетом в усьому світі. За оцінками ООН, вона є ключем до нової, глобальної економіки. Про важливість розв'язання освітніх проблем свідчить той факт, що дане питання було винесене на чергу денну саміту групи найбільш розвинених країн світу (2006, Санкт-Петербург). Її розвиток і стан визначають майбутнє кожної країни – бути їй в центрі цивілізації чи опинитися на периферії. Зовсім не обов'язково бути великою державою, щоб бути першими в сфері освіти. Важливо мати завбачливий уряд [3, с. 27], розроблену на науковій основі філософію стратегічного розвитку освітньої сфери, виокремити ідею, яка зцементує окремі частини цієї стратегії, і додати політичної волі до активного втілення задуманого в життя.

Активного розвитку освіти від початкової школи до неперервного навчання упродовж всього життя потребує динамічне суспільство знань. Її

організація має бути гнучкою, швидко реагувати на зміни у навколишньому середовищі, в тому числі на мінливі вимоги ринку праці і, безумовно, потреби особистості. Ці потреби формуються необхідністю «стати господарями власного життя». Для цього кожний має «самостійно діяти, самостійно навчатися і сам себе мотивувати». Тому що, за прогнозами вчених, у недалекому майбутньому «лише невелика частка знайде роботу не на повну зайнятість або ж під час сезонних робіт, які не потребують кваліфікації» [3, с. 26]. У світлі цих тенденцій потребує модернізації вся освітня система в Україні і насамперед управління вітчизняною ПТО. Пошук нових управлінських рішень щодо створення ефективної інфраструктури безперервної освіти є нагальним завданням розвитку освітньої системи у відповідь на виклики глобалізації.

За останні роки в країні змінилися соціально-економічні умови, що не могло не вплинути на державну освітню політику, а отже й на систему ПТО. У цих умовах державні та різні громадські структури здійснюють суперечливий вплив на розвиток усіх її складових, у тому числі на систему ПТО. Відтак виник розрив між цілями і результатами освітнього процесу, який утворюється внаслідок зміни цілей. Як правило, зазначає В. Краєвський, він виникає тому, що педагогічна система залишається старою, отже, неспроможною забезпечити реалізацію нових завдань. Тому результати педагогічної діяльності не збігаються з цілями і не відповідають очікуваним педагогами результатам: на виході із системи освіти опиняються люди, підготовка яких не відповідає новим вимогам. Цей розрив відчувається у суспільстві й «породжує претензії до педагогів (теоретиків і практиків)»: педагогічна наука відстає від життя, а професійна школа випускає неякісний продукт – фахівців, не підготовлених до роботи в нових умовах. Відтак зрозуміло, що «наявність прогалин у науці та «вузьких місць» у практиці стимулюють розробку наукових засобів, які допоможуть подолати ці недоліки» [1, с. 102].

На даному етапі важливо вчасно спрогнозувати на науковій основі подальший розвиток такої педагогічної системи, як ПТНЗ, щоб запобігти ризикам і досягти максимального результату відповідно до визначених цілей. Зрозуміло, що необхідно враховувати реалії сьогодення (в Україні вони залежать не тільки від фінансового, економічного, а й від політичного клімату). Насправді дуже важко передбачити дійсність у всьому її розмаїтті. Тому за таких обставин «результат набуває форми не стільки цілі, скільки засобів, що застосовуються для досягнення цієї цілі. Засоби повинні відповідати цілі...» [1, с. 103].

Саме на пошук засобів, які можливо буде використати для ефективної перебудови діяльності професійно-технічного училища, спрямована діяльність вітчизняних науковців. Цим же шляхом ідуть і практики. Вони інтуїтивно відшуковують найефективніші форми й методи роботи, аби вистояти в конкурентній боротьбі на вже сформованому ринку освітніх послуг. У зв'язку з цим руйнуються старі і виникають нові зв'язки між різними структурами та організаціями, виникають проблеми в управлінні розвитком

ПТО, розв'язання яких потребує активного наукового пошуку, проведення експериментальної роботи, здійснення теоретичних обґрунтувань і розробки моделей інтеграції цієї освітянської сфери не тільки в соціально-економічну систему регіону, а й у світовий освітній простір. За О. Малютою, насамперед треба сформулювати цілі, які будуть передбачати успішну діяльність. «Сировиною для їх створення є система цінностей», притаманних українському суспільству.

Як відомо, «сировиною», з якої формується система цінностей, є духовність – світогляд спільноти, який обов'язково має відобразитися у найкращій формі – філософії (спільноти, колективу, діяльності). Зрозуміло, що філософська доктрина всеосяжна, тому з неї необхідно вибрати ідею і здійснити її текстове оформлення – ідеологію, яка зцементує окремі частини суспільства. Ідеологія має орієнтуватися на виконавців, яких, за свідченням аналітиків, майже 70%. Вони мають певні особливості психіки (їм дуже важко керувати психікою, вони зосереджують увагу на 1,5 хвилини). Тому для них треба будувати фразу коротко (меморандум, пам'ятка), водночас у ній повинна акумулюватися парадигма, міститися стратегія розвитку. Вона має бути лаконічною. За наявності вже прийнятої цілі розробляється програма. «Програма – це влада, влада кращих» – аристократів, відмінною ознакою яких є «здатність приймати рішення» (О. Малюта, публічна лекція, м. Чернігів, грудень 2007 р.).

Саме за таким алгоритмом із забезпеченням наукової підтримки треба будувати державну і регіональну політику щодо реалізації пріоритетних завдань у підготовці кваліфікованих робітників. Адже перехід економіки країни та її регіонів до інноваційної моделі неможливий без підвищення конкурентоспроможності вітчизняної промисловості, інфраструктури галузей, соціальної сфери. Відомо, що рушійною силою соціальних, політичних, економічних перетворень є люди – головне багатство будь-якої держави. Тому підготовка кадрового потенціалу як одного з найважливіших ресурсів різних секторів економіки є основним завданням, розв'язання якого делеговано на регіональний рівень, але це не виключає підтримки держави і потребує розвитку теоретичної діяльності в цій галузі. Саме розвиток педагогічної теорії визначено третім зовнішнім чинником, який повинен забезпечити динаміку ПТО як педагогічної системи.

Здійснивши екскурс по «території» педагогіки, В. Краєвський підкреслив, що «головним, вихідним пунктом», з якого вона починається як наука, є практична педагогічна діяльність. Ці два елементи (теорія і практика) «співвідносяться як обличчя і дзеркало» [1, с. 87]. Тому ми вважали за доцільне звернутися до практичного досвіду запровадження децентралізації управління пілотними ПТНЗ в Україні. Такий перший досвід був отриманий в процесі експерименту, який здійснювався в рамках українсько-канадського проекту «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні» в Дніпропетровській, Закарпатській та Рівненській областях та проекту ЄС «Підвищення ефективності управління ПТО на регіональному рівні в

Україні» щодо регіонального фінансування ПТНЗ Харківської, Львівської областей і м. Києва.

Проведений експеримент показав неоднозначні результати. Так, у Львівській області у 2006–2008 рр. значно збільшилось фінансування на потреби ПТНЗ майже за всіма статтями кошторисних призначень, м. Києві заклади профтехосвіти відчули проблеми з фінансуванням і у листопаді 2008 р. тільки 7% директорів ПТНЗ висловились за децентралізацію, за продовження експерименту – 34%, за повернення фінансування з державного бюджету – 54%, не визначилися – 5%. Головними причинами тому стали: надзвичайно ускладнена процедура замовлення коштів та звітності за їх використання; відсутність реальних кроків місцевих органів влади до створення впливових, а головне – діючих структур, які б забезпечили інтеграцію інтересів роботодавців та профтехосвіти, узгодили запити ринку праці і існуючі пропозиції, забезпечили взаємовигідну співпрацю між тими, хто потребує кваліфікаційної робочої сили і хто її готує; фактична бездіяльність міжгалузевої ради з питань розвитку профтехосвіти [4, с. 22].

При проведенні експерименту з фінансування з місцевих бюджетів залишилися не вирішеними такі питання: визначення форми власності (державної або комунальної) ПТНЗ та збереження їхнього майна; виявилася незацікавленість регіональних органів влади в капітальному будівництві, ремонтах та оновленні матеріально-технічної бази; неузгодженість дії низки нормативних документів, які регулюють діяльність навчальних закладів профтехсистеми та їх взаємодію з регіональними, місцевими органами влади, роботодавцями й іншими суб'єктами управління; пряма залежність рівня фінансування ПТНЗ від економічного розвитку регіону, що може привести до різкого скорочення мережі ПТНЗ, отже, й позбавлення молоді можливості та права вибору професії [4, с. 6–7]. Таким чином, проведені експерименти дали змогу виявити низку проблем, які вже тривалий час очікують розв'язання. Накопичення отриманих фактів потребує їх осмислення для цілісного теоретичного уявлення. З цією метою була заявлена тема дослідження «Педагогічні засади децентралізації управління професійно-технічною освітою», яку виконувала з 2009 р. лабораторія управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Водночас був здійснений перехід до децентралізації управління ПТНЗ з початку 2010 р.

У зв'язку з цим у педагогічній науці виникла ситуація, на базі якої «стає можливим і необхідним вивчення цілісних об'єктів». Вона характеризується тим, що є певна сукупність знань про об'єкт дослідження (децентралізація управління ПТНЗ), яких, очевидно, не вистачає, щоб «відобразити притаманні даному цілому закономірності». Такий розрив між тим, що вже пізнано, і тим, що ще не пізнано, зазначають фахівці із загальної методології науки, фіксується шляхом уявлення про цілісність об'єкта, який вивчається. Тому одним із завдань нашого дослідження є з'ясування витоків проблеми децентралізації управління ПТНЗ. Оскільки результати нашого

попереднього дослідження вказують на те, що глобалізаційні процеси ведуть до децентралізованого інформаційного суспільства, ми звернулися до теоретичних надбань з вивчення проблем державної регіональної політики, а саме її гуманітарного аспекту.

Аналіз наукової літератури з державного управління вказує на те, що з початку ХХІ ст. зростає активність регіональної політики в різних країнах світу, яка спрямована на ефективне використання регіонального потенціалу (інтелектуального, економічного, енергетичного, сировинного тощо). Очевидно, для цього необхідні зміни у відносинах між центральними органами влади та органами місцевого самоврядування. Саме у цьому напрямі здійснюється науковий пошук в європейських країнах, запроваджуються нові механізми впливу на активізацію регіональних ресурсів. У багатьох країнах світу вважається прогресивною ідея децентралізації. Європейський досвід свідчить, що «саме в інституційному забезпеченні різних аспектів регіональної політики міститься джерело її успішної й ефективної реалізації як в окремих країнах, так і на наддержавному рівні в рамках Європейського Союзу» [5, с. 67]. Децентралізація на принципах субсидіарності (державної підтримки, допомоги) є характерною рисою еволюції інституційного забезпечення регіональної політики в країнах ЄС. Така політика відзначається багаторівневістю і здійснюється органами влади центру, регіонів та органами місцевого самоврядування.

Для сьогодення характерна зміна акцентів у розробці і реалізації регіональної політики. Якщо раніше основну роль у її розробці й реалізації відігравали центральні органи виконавчої влади, то нині дедалі активнішу участь у процесах регіонального розвитку беруть органи місцевого й регіонального самоврядування. Головним елементом в інституційній інфраструктурі регіональної політики є центральний уряд, роль якого, як правило, дедалі частіше зводиться до розробки концептуальних засад і необхідної нормативно-правової бази. Водночас, наголошують дослідники проблем державного управління, у реалізації регіональної політики зростає роль регіонального й місцевого самоврядування, а також «приватних структур, громадських організацій, які відстоюють інтереси громад і регіонів, а також професійних структур (зокрема агентств регіонального розвитку), покликаних сприяти регіональним ініціативам, і які мають бути поза впливом як політичних інтересів, так і інтересів окремих органів влади» [5, с. 68].

Результати досліджень, проведених Українським освітнім центром реформ (УОЦР) і Міжнародним центром перспективних досліджень (МЦПД) свідчать, що для проведення децентралізації є достатньо причин. Цей процес, правда, з різною інтенсивністю, відбувається в країнах Центральної та Східної Європи (ЦСЕ). Вивчення досвіду цих європейських держав ілюструє тенденцію до виникнення потреби у більшості країн одночасного проведення реформи місцевих адміністративних органів у результаті встановлення плюралістичного та демократичного управління. Перший досвід вирішення місцевих справ засвідчив існування трьох типів питань,

що складають головні проблеми. Це: територіальна структура; розподіл та призначення повноважень; фінансування [6, с. 56]. В Україні під час обговорень проблем у діяльності місцевої влади учасники консультацій основну увагу приділили «не так проблемі недоступності або низької якості публічних послуг, які надає місцева влада, як проблемі невідповідності дій влади інтересам громадян, браку зв'язку між громадою та владою і недостатній відповідальності влади перед громадою» [6, с. 7].

Таким чином, децентралізація управління ПТНЗ здійснюється у ракурсі розв'язання проблеми розбудови інституційної бази державної регіональної політики України, яка, в свою чергу, розглядається у контексті її євроінтеграційного курсу.

Щоб зрозуміти сутність процесів у системі управління ПТО, з'ясуємо основу поняття «державна регіональна політика». Цей термін широко використовується в економічному лексиконі науковців у галузях економічних та суспільних наук, а також представників усіх рівнів державного управління. Державне управління регіональним розвитком є предметом дослідження багатьох вітчизняних учених, серед яких: З. Варналій, В. Керецман, О. Коротич, В. Мамонова, С. Романюк, О. Топчів та ін. Проте, у вітчизняних учених немає єдиної думки щодо тлумачення терміну «регіональна політика» та її офіційного визначення цього поняття не існує. Однак, звернемося до розробленої і прийнятої в Україні Концепції державної регіональної політики (2001) та Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 р. (2006). У цих документах основною метою державної регіональної політики визначено «створення умов, для динамічного, збалансованого соціально-економічного розвитку України та її регіонів, підвищення рівня життя населення, забезпечення додержання гарантованих державою соціальних стандартів для кожного її громадянина незалежно від місця проживання, а також поглиблення процесів ринкової трансформації на основі підвищення ефективності використання потенціалу регіонів, підвищення дієвості управлінських рішень, удосконалення роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування» [7]. У другому з документів зазначається, що головна мета державної регіональної політики полягає у створенні умов, що «дадуть змогу регіонам повністю реалізувати наявний потенціал, зробити максимальний внесок у національну економіку, здобути конкурентні переваги на зовнішньому ринку» [8].

На основі теоретичного аналізу наукових здобутків вітчизняних учених та узагальнюючи ці підходи, науковцями запропоновано під регіональною політикою розуміти «сферу діяльності з управління економічним, соціальним, екологічним і політичним розвитком країни в регіональному аспекті відповідно до задалегідь розробленої програми» [5, с. 28]. Цей концепт відображає суть державної регіональної політики, яка є невід'ємною складовою державної політики, спрямованої на організацію території країни відповідно до державної стратегії розвитку. Саме цього визначення будемо дотримуватися у своєму подальшому вивченні зазначеної теми.

У монографічному дослідженні з проблеми державної регіональної політики України, здійсненого колективом учених на чолі із З. Варналієм, її об'єктивними передумовами визначена неоднорідність простору країни в природно-географічному, ресурсному, економічному, соціальному, етнічному і політичному аспектах. Точка зору науковців, що подібна неоднорідність, інтереси й особливості регіонів мають враховуватися під час проведення будь-якого заходу, знаходить всебічну підтримку не тільки в наукових колах і у керівників державних органів влади на всіх рівнях управління, а й у населення. Доцільно взяти до уваги, що регіонами в Україні є територія АР Крим, області, міста Київ та Севастополь. Саме так поняття «регіон» сформульовано у чинному Законі України «Про стимулювання розвитку регіонів».

Роль регіонального чинника в сучасному політичному, економічному та суспільному житті досліджують Б. Данилишин, М. Долішний, Я. Жаліла, Б. Кваснюк, М. Козоріз, Е. Лібанова, О. Оболенський, Я. Олійник, А. Павлюк, Д. Стеченко та ін. Вони вважають, що головним завданням регіональної політики держави має стати досягнення балансу між її інтересами та інтересами розвитку її регіонів. Для реалізації цього завдання необхідна розробка напрямів і механізмів передачі частини державних повноважень на нижчий рівень управління. Державна регіональна політика має спиратися на демократичні цінності та положення, будуватися на засадах національної єдності й орієнтуватися на підвищення економічних і соціальних стандартів життя для кожного громадянина, гарантованих Конституцією України.

Отже, як в Україні, так і в економічно розвинутих Європейських країнах відбувається децентралізація управління, спрямована на посилення влади на місцевому рівні з метою підвищення конкурентоспроможності регіонів, враховуючи як внутрішні, так і зовнішні чинники. Саме остання проблема й вимагає додаткового дослідження та розробки певних рекомендацій щодо ефективної і дієвої регіональної політики, вважають вітчизняні дослідники.

У наукових надбаннях з проблем державного управління регіональним розвитком, концептуальних документах визначено, що громади та створені ними структури управління на місцях мають нести відповідальність за соціально-економічний стан перед населенням регіону і державою. На рівні регіону це позначається як принцип «відповідальної регіоналізації». Подальші реформи у сфері державного управління мають спиратися на принципи раціональності, відповідальності й ефективності децентралізації.

У контексті нашого наукового пошуку більш детально зупинимось на принципі децентралізації. На цьому етапі дослідження для нас важливе теоретичне обґрунтування цього принципу з позиції теорії державного управління. Тому ми звернулися до наукових здобутків плеяди вітчизняних учених. Більшість з них вважають, що механізм децентралізації розробляється у наступних вимірах:

- управління суспільно-політичним розвитком регіонів;
- управління соціогуманітарним розвитком регіонів;
- управління економічною сферою регіонів;
- регулювання зовнішніх відносин регіонів.

При цьому держава залишається координатором інтересів усіх рівнів, їй належить гармонізуюча роль, яка повинна особливо активізуватися в точках зіткнення інтересів: між людиною і громадою, між громадами і регіональною владою, між регіональною і державною владою тощо. Встановлено, що механізми децентралізації розробляються, починаючи від найнижчого рівня. Громадяни мають визначати можливість прийняття рішень, що впливають на їхнє життя, і реалізовувати ці рішення через владу громади. Це, відповідно, потребує певної самостійності територіальних громад: правової (для прийняття рішень у межах Конституції України), економічної (необхідна зміна системи міжбюджетних відносин задля забезпечення територіальних громад достатніми за обсягом коштами для виконання власних функцій). Проте, як уже зазначалося, дії влади на місцях сьогодні не відповідають інтересам громадян, а зв'язки між ними будуються на принципах управлінського впливу, а не взаємодії. Очевидно, у цьому аспекті актуалізується питання адміністративно-територіальної реформи як алгоритмічного плану передачі влади на рівень громад. Водночас потребує розв'язання і низка інших проблем, серед яких і кадрова. До влади на місцях мають прийти управлінці нового покоління – фахівці із новим, критичним мисленням, компетентні вирішувати питання економічного розвитку територій. Оскільки саме економічна база дасть змогу розв'язати ключове завдання, поставлене перед державою, – посилення соціальної складової регіонального розвитку, реалізація гуманітарних програм. Узгодження різноспрямованих інтересів усіх регіонів дасть змогу досягти політичної, економічної та гуманітарної єдності країни. Це твердження вчених не викликає сумніву [5, с. 8].

Сучасну інституційно-правову базу розвитку регіонів складають: Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів» (№2850–IV від 08.09.2005 р.) та Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року (затверджена Постановою КМУ №1001 від 21.07.2006 р.). Правові, економічні й організаційні засади реалізації державної регіональної політики щодо стимулювання розвитку регіонів та подолання депресивності територій визначає Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів». Проте визнано, що інституційно-правове забезпечення регіонального розвитку України недостатнє й недосконале: існують диспропорції соціально-економічного розвитку регіонів, є певні соціогуманітарні та політичні проблеми територіального розвитку, що негативно впливають на розвиток регіонів і мають потенційні чи реальні загрози. Треба взяти до уваги, що процес передачі повноважень з управління ПТО на регіональний рівень відбувається в умовах загальнодержавної невизначеності щодо регіональної політики. Дослідники проблем регіонального управління вказують на існування основних викликів регіональному розвитку України. До них зараховані:

небезпека загострення міжрегіонального відчуження внаслідок подальшої політичної регіоналізації та відмінностей геополітичної орієнтації населення;

порушення ефективної взаємодії по лініях «центр – регіони» та «регіон – регіони»;

намагання досягти штучної економічної та політичної автономії окремих регіонів;

значна диференціація регіонів за рівнем економічного розвитку та якістю життя людей;

наявність регіональної асиметрії у системі міжбюджетних відносин;

недосконалість менеджменту на регіональному та місцевому рівнях [5, с. 20].

Саме в умовах такої невизначеності державної регіональної політики на сучасному етапі державотворення України відбувається децентралізація управління ПТО. Зрозуміло, що ці фактори не можуть не вплинути на подальшу життєдіяльність системи ПТО. Тому дана проблема потребує прискіпливої уваги керівників державних органів управління всіх рівнів, керівників підприємств різних галузей, педагогічних колективів ПТНЗ різного типу, науковців.

На наступному етапі дослідження розширимо поле наукового пошуку і розглянемо, як названі виклики корелюють з тими проблемами, що виникли в системі ПТО за роки незалежності України. Так, вивчення стану ПТО показало, що необхідність її входження у міжнародне європейське поле із збереженням власних досягнень і традицій вимагає розв'язання низки проблем різного характеру. Ці проблеми стосуються насамперед галузевого управління в умовах децентралізації, зокрема: потребує розробки стратегія розвитку та проектування систем управління навчальними закладами на різному рівні і водночас експертиза їх реконструкції. Нині ні в кого не виникає сумніву в тому, що існує нагальна потреба в активізації впровадження в повній мірі даних управлінської науки (прогнозування, моніторингове спостереження, педагогічна експертиза, створення складних систем, побудованих за принципом самоорганізації) на всіх ієрархічних рівнях управління системою ПТО і навчання. Адже треба визнати справедливими результати критичного аналізу ситуації, що склалася на місцях, – зміст управління й технічне втілення управлінських рішень здебільшого базується на застарілих, часто малоефективних формах, методах і засобах. Домінування впродовж тривалого часу централізованого підходу, нерозробленість механізмів державно-громадського управління, відсутність системи підготовки управлінських кадрів для ПТО позначилися на стилі управління керівників різних рангів із сформованими певними стереотипами мислення (здебільше це виконавці оперативних розпоряджень та інструкцій). Ще однією проблемою, яка очікує свого розв'язання, є недостатній контроль з боку державних органів управління за діяльністю більш як півтори тисячі приватних навчальних закладів, що займаються професійною підготовкою робітничих кадрів. Процедура присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам має бути чітко прописаною для структур різної форми власності, а контроль за її виконанням повинні здійснювати незалежні атестаційні комісії. В цьому в першу чергу мають бути зацікавлені роботодавці. Водночас мобільність розвитку ПТНЗ гальмують застарілі механізми ліцензування нових спеціальностей, які не дають змоги швидко реагувати на зміни ринку праці. Відтак випускаються

фахівці, на яких немає попиту на ринку праці і навпаки, не покривається дефіцит тих, на кого щойно виник попит. Реалії сьогодення переконують нас у тому, що брак висококваліфікованих фахівців у будь-якій складовій національної безпеки (політична, економічна, військова, енергетична, екологічна, інформаційна) «ставить під загрозу саме існування держави» [5].

Нині цілком зрозумілими стали причини, що уповільнюють розвиток цієї системи. Це, *по-перше*, недостатня обґрунтованість концептуальних засад управління ПТО в умовах демократизації суспільства, розвитку ринкової економіки; *по-друге*, відсутність науково обґрунтованого прогнозу розвитку ринку праці та відірваність розроблених в різних економічних галузях державної і регіональних програм підготовки кваліфікованих робітників; *по-третє*, інертність централізованого управління системою ПТО. Це спричинило значну дезінтеграцію профтехосвіти й економіки, невідповідність якості підготовки кваліфікованих робітників сучасним викликам [9, с.118].

Особливої уваги вчених і практиків потребує проблема нормативно-правового забезпечення функціонування цієї освітянської підсистеми відповідно до європейських тенденцій. Саме з формування правової бази має починатися реформування системи управління. Узагальнення небагаточисельних прикладів порівняно успішних освітніх реформ останніх десятиріч у різних країнах дало підстави К. Корсаку стверджувати, що реалізація створених планів модернізації у зарубіжних країнах починалася із законодавчих нововведень, які детально прописували схему незначного за об'ємом «пілотного експерименту». Натомість результати цих експериментів детально аналізувалися й використовувалися як надійна основа для наступних дій. Він указує на те, що в країнах, які вважаються лідерами освітніх реформ (до них зараховують насамперед Фінляндію), вже наприкінці минулого століття нові освітні закони створювалися мало не щорічно, тоді як на початку ХХ ст. вони розроблялися з періодичністю один раз на 10 – 20 років. Узагальнення прикладів порівняно успішних освітніх реформ останніх десятиріч у різних країнах дає підстави йому стверджувати, що передумовою позитивних зрушень стали інтелектуальні зусилля, результативна й досить довгострокова діяльність науковців і експертів [10]. Проте в Україні перехід до децентралізованого управління ПТО здійснено, на жаль, без законодавчих нововведень. При прийнятті цього рішення лише обмежились внесенням поправок до окремих законодавчих актів.

Таким чином, теоретичний аналіз ситуації, що склалася в системі регіонального управління, і стартових позицій ПТНЗ в умови децентралізації управління свідчить про те, що «багаж» їхніх проблем на першому етапі лише посилить важкий тягар регіональної і місцевої влади. Це обов'язково позначиться на фінансово-економічному стані цієї сфери, взаємодії із різними суб'єктами управління, державно-громадськими формуваннями тощо. Тобто при накладанні проблем різного характеру в умовах законодавчої недосконалості утвориться та сама «чорна діра», яка може безповоротно поглинути частину навчальних закладів системи ПТО при некомпетентному управлінні або відсутності необхідних ресурсів.

Тому закономірно виникає питання: чи всім суб'єктам управління вистачить бажання, мудрості, компетентності – в цілому культури і терпіння поступово реформувати систему управління ПТНЗ таким чином, щоб вона органічно ввійшла в регіональний комплекс, стала самодостатньою і самоорганізованою? Саме від ефективності управлінської діяльності значно залежить успішність будь-яких перетворень.

Здійснивши аналіз дисертаційних досліджень вітчизняних дослідників з проблем розвитку ПТО, не можемо не звернути уваги на незначну кількість праць з управлінської тематики. Цим самим пояснюються утруднення в прийнятті багатьох управлінських рішень на всіх ієрархічних рівнях управління, у розробці основоположних документів, виборі стратегії розвитку галузі. Адже особливість теоретичного знання полягає в тому, що воно, відображаючи суть явищ, малює більш глибоку картину дійсності, ніж знання емпіричне. Значення теорії для практики відображене у визначенні даного поняття, під яким В. Краєвський розуміє систему знань «високого ступеня узагальненості, орієнтованих на пояснення тих чи тих сторін дійсності», які складають основу практичних дій. У період перетворень розвиток та поглиблення теоретичних знань в усьому світі вважається найважливішим. Тільки на основі теоретичних підходів можливо оцінити доцільність інновації, удосконалити власну діяльність, проаналізувати досвід роботи [1, с. 182]. Важливість зв'язку педагогічної науки з практикою не потребує жодних доказів. Саме від розвитку науки залежить розробка ефективних систем навчання і виховання, подолання кожним керівником, педагогічним працівником труднощів у роботі.

Перспективи подальшого розвитку ПТО висвітлено в працях С. Батишева, який наголошував на тому, що організація навчально-виховного процесу «повинна здійснюватися відповідно доз розроблених наукових рекомендацій», а нова система навчальної роботи, модель нового типу навчального процесу може створюватися лише «на основі прогнозування». Йому належить ідея розробки особистісної моделі робітника високої кваліфікації: «Це – цілеспрямованість у майбутнє; врахування поточних і перспективних соціальних потреб робітника; врахування соціального досвіду учнів, активності; виховання в діяльності» [11]. При цьому він вказав на необхідність врахування «багатофакторності виховних впливів», що потребує, в тому числі, вивчення особливостей регіону (специфіки учнівського контингенту і викладацького складу, їхніх умов життя і навчання, характеру навчально-виховного процесу; взаємодії ПТНЗ із соціальними партнерами тощо). Тобто ним визначений стислий зміст програми розвитку регіональної системи ПТО, у центрі якої має бути особистість молодого людини – майбутнього кваліфікованого робітника нового покоління, її потреби у професійному розвитку. Реалізувати цю програму можна за умов результативного управління. Не викликає сумніву, що ефективність роботи ПТНЗ буде значно вищою, якщо керівний склад на рівні регіону, як і на рівні навчального закладу, опанує методи соціальної, економічної, психологічної і педагогіч-

ної діагностики та впровадить їх у практичну діяльність, застосовуватиме інноваційні технології управління.

Розробка моделі сучасного ПТНЗ повинна починатися зі створення моделі випускника XXI ст. Відносно цього академік В. Кремень констатує, що, на жаль, глибокого наукового уявлення поки про неї немає. Поділяючи думку С. Батишева, він наголошує, що саме через прогностичне визначення суті майбутнього випускника школи (у тому числі професійно-технічної) окреслюється увесь спектр стратегічних завдань розвитку країни. Орієнтиром програми дій у даному напрямі, на його переконання, може бути «методологічне положення, згідно з яким для сучасного суспільства буде характерний тип людини, в особистості якої сформоване активне позитивне ставлення до планети Земля, до Вітчизни, до людства, до іншої людини і до самої себе, до праці, до власності, до сім'ї, до надбань матеріальної і духовної культури». Така людина, як на його погляд, поєднуватиме в розумних межах особисті інтереси з інтересами суспільства й інших людей, умітиме правильно обирати життєві цілі, уникаючи крайнощів колективізму та індивідуалізму. Їй мають бути властиві орієнтація на стійкий розвиток у рамках різних форм власності й заперечення експлуатації у будь-яких формах; розуміння демократії як реального народовладдя; швидка адаптація до динамічних умов життя і готовність активно впливати на ці умови: законслухняність й водночас готовність легальними методами змінювати систему влади, якщо вона не працює в інтересах народу і особистості [12, с. 36]. Таким чином, учений доповнює модель сучасного випускника, представлену С. Батишевим. У цілому вона може бути прийнята як зразок (взірець), на який треба орієнтуватися у навчанні й вихованні майбутніх виробників матеріальних цінностей. Водночас В. Кремень наголошує на тому, що «політику освіти не можна підлаштовувати тільки під кризу». Саме сфера освіти, переконаний науковець, її розвиток могли б виступити одним із вирішальних факторів стабілізації становища, а згодом і прогресу в усіх сферах життя суспільства [12].

Отже, в умовах переходу від командно-адміністративної системи управління до її демократизації соціальне управління системою освіти і кожним конкретним ПТНЗ має будуватися на науковій основі. Такі методи як «організоване насильство на основі «колективних рішень» та «проб і помилок» повинні викорінюватися з практики роботи суспільних інститутів та керівників усіх рівнів. Водночас має стимулюватися зростання ініціативи педагогічних колективів ПТНЗ у розв'язанні проблем підготовки кваліфікованих робітників на регіональному рівні, впровадженні інноваційних підходів до вдосконалення навчально-виховного процесу, розвитку взаємовідносин із соціальними партнерами. Це вимагає певних організаційних форм, спрямованих на гармонізацію багатого спектра інновацій в життєдіяльності навчальних закладів, які дають змогу планувати розвиток освіти, переосмислити статус людини як суб'єкта пізнання й діяльності. Тут доречно зазначити, що останнім часом у вітчизняній системі ПТО накреслилися

певні контури основних напрямів її модернізації. Успішність їх реалізації залежить від макроконтексту багатьох чинників: економічних, соціальних, психолого-педагогічних і управлінських. Одним із етапів модернізації ПТО є децентралізація управління нею.

Суть поняття «децентралізація управління ПТО» вивчають вітчизняні науковці С. Нікітчина, Л. Петренко, Л. Щербак, О. Щербак. В авторському трактуванні його суть полягає у делегуванні повноважень від вищого на нижчі щаблі управління для вирішення питань різного характеру (при цьому керівники нижчого рівня наділяються великими повноваженнями у конкретній галузі діяльності), які належать до компетенції керівного органу або керівника [13, с. 407]. Головним є вміння знайти правильне гармонійне співвідношення централізації і децентралізації, між цілями національного, всеукраїнського масштабу і регіональними місцевими інтересами, що є однією з особливостей управління ПТНЗ. Це співвідношення має враховувати особливості кожної області, регіону.

У цьому контексті передбачається, що МОНмолодьспорт України має виконувати такі функції: розробляти концептуальні засади освітньої політики, визначати стратегічні цілі й завдання розвитку професійної освіти, підтримувати загальну соціально-економічну рівновагу функціонування освітньої системи, формувати державну політику у сфері професійної освіти та її розвитку, забезпечувати її ефективне функціонування, здійснювати контроль у межах, передбачених чинним законодавством [14; 3].

До повноважень регіонів входитиме: визначення й узгодження стратегії розвитку навчальних закладів, розширення їх регіональних економічних зв'язків, забезпечення більш тісного й ефективного співробітництва між навчальними закладами, роботодавцями та місцевою владою відповідно до програм розвитку кожної області. Отже, роль органів місцевого самоврядування вбачається у підтримці тісних прямих контактів з громадськими об'єднаннями та забезпеченні у такий спосіб безпосереднього зв'язку зі споживачами освітніх послуг. Досвід європейських країн свідчить про необхідність розширення спектра повноважень регіональних управлінь освітою та навчальними закладами, створення такого механізму управління, який мотивував би роботодавців та місцеву владу до активної роботи щодо її розвитку.

Вважаємо, що перелік повноважень ПТНЗ в умовах децентралізації управління професійною освітою потребує коригування й уточнення на основі вивчення думки його керівників. Звичайно, імідж і привабливість ПТО залежить від якості й гнучкості її роботи, її потреб на ринку праці та в цілому в суспільстві. Цього можна досягти створенням гнучкої, адаптованої до ринкової економіки системи управління.

Отже, розробка інноваційного напрямку підготовки робітничих кадрів і фахівців – велика відповідальна робота. Нині ця відповідальність разом з передачею основних повноважень з управління даним процесом перекладена на регіональні органи влади. Саме їм у найближчому майбутньому

належить адаптувати ПТО до потреб економіки; привести у відповідність структуру випуску робітників і спеціалістів до структури вакантних місць; подолати розрив між стандартами й вимогами роботодавців; спрямувати зусилля роботодавців на інвестування коштів у підготовку кадрів, підвищення кваліфікації тих, хто працює, тощо. Все це треба зробити на фоні фінансово-економічної, політичної і демографічної кризи й радикальних змін життєвих цінностей та пріоритетів сучасної молоді, що значно ускладнює завдання.

Інноваційна модель розвитку системи ПТО, для формування якої в Україні є значні ресурси, у тому числі інтелектуальні, має здійснюватися у контексті модернізації виробничої і соціальної інфраструктури розвитку територій з використанням нових ефективних форм взаємодії регіонів із зовнішнім середовищем. Будь-яка регіональна політика, особливо активна політика, частиною якої є забезпечення кваліфікованими робітниками всіх сфер економіки регіону, передбачає забезпечення сприятливих передумов для підвищення стабільності й сталого розвитку територій. Сьогодні саме цей аспект визначений ключовим стратегічним пріоритетом регіональної політики України.

Література

1. Краевский В. В. Методология педагогики: новый этап: учеб пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. В. Коаевский, Е. В. Бережнова. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 400 с.
2. Щербина В. М. Образи інформаційного суспільства: соціологічний вимір / Щербина В. М. – К.: ТОВ «Агентство «Україна», 2005. – 245 с.
3. Гордон Драйден Революція в навчанні / пер. з англ. М. Олійник / Гордон Драйден, Джаннетт Вайс. – Львів: Літопис, 2005. – 542 с.
4. Інформаційно-аналітичні матеріали з питань результативності експерименту щодо регіонального фінансування професійно-технічних навчальних закладів Харківської, Львівської областей та м. Києва / М. Піотровські, К. Б. Мірошніченко, О. В. Барашкін. – К., 2008. – 75 с.
5. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети: монографія / [Варналії З. С., Бабінова О. О., Бойко-Бойчук О. В., Борщевський В. В., Васильців Т. Г.]; под ред. З. С. Варналія. – К.: НІСД, 2007. – 768 с.
6. Реформа місцевого самоврядування в Україні: Звіт про результати публічних консультацій / [кер. проекту В. Чумак]. – К.: ТОВ «ХІК», 2008. – 70 с.
7. Концепція державної регіональної політики [Електронний ресурс]. Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua>
8. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 р. [Електронний ресурс]. Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua>
9. Біла книга національної освіти України / Акад. пед. наук України; за ред. В. Г. Кременя. – К., 2009. – 185 с.
10. Корсак К. Модернизация или движение в противоположном направлении? / К. Корсак // Зеркало недели. – 2004. – №7 (482). – 21 – 27 февраля.
11. Батышев С. Я. Перспективы профессионально-технического образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.voppsy.ru/authors/BATYSHSY.htm>
12. Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз: Монографія / [В. П. Андрущенко, І. А. Зязюн, В. Г. Кремень, С. Д. та ін.]; за ред. В. Г. Кременя. – К.: Наукова думка, 2003. – 853 с.

13. Петренко Л. М. Сутність поняття «децентралізація управління» ПТНЗ у вітчизняній та зарубіжній літературі / Петренко Л. М. // Підготовка фахівців у системі професійної освіти: проблеми, технології, перспективи: матеріали Всеукр. наук.-метод. конф. (Кривий Ріг, 9-10 квітня 2009 р.). – Кривий Ріг: Видавничий центр КТУ, 2009. – С. 405-407.

14. Пріоритетні напрями діяльності професійно-технічної освіти на 2009 рік: Виступ Міністра освіти і науки України на Всеукраїнському семінарі – нараді 17- 18 лютого 2009 р. [Електронний ресурс]. Режим доступа: // www.mon.gov.ua

8.2. Вплив функціональних завдань регіонального управління на управлінську стратегію розвитку професійно-технічного навчального закладу

Впродовж багатьох років традиційне управління ПТНЗ здійснювалося в умовах жорсткого державного замовлення та одноманітності професійно-технічних навчальних систем і майже не відрізнялось від механізмів управління в країні в силу його централізації, жорсткої системи підпорядкування, строгого контролю і звітності. Нині з метою удосконалення і демократизації форм управління цією сферою освіти здійснено перехід до децентралізації, розширилось коло повноважень регіональних органів управління і керівників навчальних закладів.

У європейських країнах децентралізація вважається «найбільш очевидним і надійним засобом перенесення політичних дебатів про якість освіти на нижчі щаблі освітньої системи», адже «рішення повинні мати право приймати безпосередньо ті, кого торкаються їхні наслідки» [1]. Очевидно, в Україні виникла необхідність розробки педагогічних основ регіонального управління ПТНЗ як інноваційного процесу, зокрема, визначення функціональних завдань регіонального управління ПТНЗ.

Суть поняття «функціональний» розуміють як «викликаний функціонуванням чогось, що залежить від діяльності, а не від структури» (С. Ожегов). У нашому дослідженні йдеться про функціонування ПТНЗ у нових умовах [1], коли істотних змін зазнає сама система ПТО – відбувається її перехід на новий рівень розвитку. Її діяльність у цілому набуває інноваційного характеру. Тому базовим функціональним завданням регіонального управління треба визначити розробку довготермінових стратегій (стратегії розвитку, конкурентних, геополітичних стратегій тощо) в регіоні. Йдеться про «аналіз» і «маркування» ймовірних «траєкторій» розвитку ситуації (перспективних сценаріїв) [2] в регіоні, в яких діяльність ПТНЗ буде органічно поєднуватися з діяльністю всієї інфраструктури регіону і спрямовуватися на одержання суб'єктивно нового (для кожного конкретного колективу ПТНЗ) результату. Цей вид діяльності (за визначенням) зарахований до продуктивної і в такому разі «виникає необхідність її організації, тобто застосування методології» («учіння про організацію діяльності» як цілеспрямованої активності людини) [3, с. 6]. Відповідно до цього визначення О. М. Новіков розглядає зміст поняття «організація» як: 1) внутрішню упорядкованість, узгодженість більш чи менш диференційованих і автономних частин ці-

лого, що зумовлено його будовою; 2) сукупність процесів або дій, які ведуть до утворення і вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого; 3) об'єднання людей, які разом здійснюють певну програму або мету і при цьому діють на підставі визначених процедур та правил [3, с. 7]. Згідно з цим положенням, термін «організація» у нашому дослідженні ми використовуємо в першому і другому значенні, тобто як процес (друге значення) і як результат (перше значення). Таким чином, діяльність ПТНЗ у регіоні є цілеспрямованим процесом, яким треба управляти.

Мета управління має орієнтуватися на впорядкування «зв'язків-відносин» з позицій управлінської технології, а не з позицій реалізації посадового функціоналу. На жаль, саме з позицій реалізації посадового функціоналу здійснюється управління більшістю навчальних закладів. Це, з точки зору економіки, високозатратний, малоефективний екстенсивний підхід. В. Пікельна підкреслює, що проблема упорядкування «зв'язків-відносин» на основі управлінської технології розроблена в науці незначною мірою. Теорія і практика управління різними навчальними закладами ілюструють багаточисельними прикладами справедливості її тези: «Якщо врахувати розуміння мети як «результату в ідеалі», то більшість керівників навчальних закладів навіть не уявляють, до якого «ідеалу» в управлінні вони прагнуть (плутаючи його з ідеалом в результатах навчання і виховання)» [4, с. 59].

Відомо, що мета виявляє інтегративну функцію: вона визначає «спосіб інтеграції різних дій людини в певну послідовність чи систему» і проект дій, що відображає «характер та системну впорядкованість різних актів і операцій» [5, с. 136]. Тут доречно зауважити, що мета управління конкретним професійно-технічним училищем повинна відображати мету розвитку всієї системи ПТО в регіоні. Тому на разі моделювання такої системи в кожному регіоні, що слід розглядати як інше функціональне завдання регіонального управління ПТНЗ. Нова модель управління має бути переведена у стан інноваційного розвитку. Йдеться про «впровадження принципово нового інженерного рішення, чергового наукомісткого продукту, нової технології», тобто «базу (якщо не ключову умову) інноваційного розвитку» складає «активна наукова, винахідницька і новаторська діяльність» [2]. Безумовно, модель повинна розроблятися на науковій основі і мати як ознаки загальної регіональної системи ПТО, так і свої власні, «специфічні» для кожного окремого ПТНЗ, що впливають на характер завдань і зміст його діяльності.

Принагідно зауважимо, що розробка моделі – досить складна процедура. Вона не може бути просто скопійована з моделі іншого регіону. Інноваційна модель потребує не тільки вивчення регіонального середовища, глибокого аналізу ситуацій у ньому, а й «повинна задовольняти низку специфічних умов». Насамперед при її проектуванні особливий інтерес має становити «ні абстраговані від «суб'єкта діяльності» (людини) традиційні управлінські й організаційні формалізми, ні власне інноваційні продукти (винаходи, відкриття, технології тощо), а той характер і елементи людської діяльності, в результаті яких має місце «інноваційний розвиток» [2]. Як зазначалося,

людська діяльність має цілеспрямований характер і тому розробка цілей є наступним функціональним завданням регіонального управління ПТНЗ. Поняття «мета» і «ціль» не тотожні. На противагу меті ціль – це те, чого прагнуть досягти, це кінцевий результат діяльності, тому «влучити в ціль – у переносному значенні означає одержати точний, конкретний і передбачуваний, запланований результат» [5, с. 137].

Загально визнано, що відсутність уміння у керівників навчальних закладів розробляти систему цілей є основною причиною низької результативності в управлінні педагогічними колективами. Визначення цілей управління навчальними закладами має свої особливості, які полягають у тому, що керівник має встановити «зв'язки-відношення» між усіма учасниками колективної педагогічної діяльності, за рахунок чого повинні створюватися необхідні умови для досягнення мети. Таким чином, на основі загальних цілей навчального закладу з'ясовується зміст діяльності всього колективу, що визначає загальну структуру навчального закладу. На практиці ж цілі визначаються відповідно до напрямів діяльності окремих структурних підрозділів і узгоджуються із посадовими обов'язками (функціями) їхніх керівників, що значно стримує поступовий розвиток ПТНЗ, а зміст діяльності перетворюється на перелік дій, які дуже часто не мають зв'язків між собою.

Відтак *функціональними завданнями регіонального управління ПТНЗ* на сучасному етапі реформування вітчизняної освітньої системи слід вважати:

- 1) моделювання системи ПТО в регіоні з урахуванням його специфіки;
- 2) визначення мети й цілей управління ПТНЗ, які відобразатимуть кінцевий результат діяльності та шляхи його досягнення;
- 3) розробку довготермінових стратегій розвитку, передбачаючи органічне поєднання діяльності кожного ПТНЗ з діяльністю всієї інфраструктури регіону і спрямовування на одержання нового результату.

Очевидно, необхідність розв'язання цих завдань зумовить модернізацію (франц. *modernisation* – оновлення; удосконалення, зміна, які відповідають вимогам сучасності) [6, с. 461] змісту функціонування ПТНЗ та відіб'ється на стратегії їх розвитку. Зміст управлінського процесу визначає сукупність управлінських функцій (В. Г. Афанасьєв), які також оновлюються у зв'язку із децентралізацією управління ПТО. ПТНЗ набувають більш широких повноважень, але водночас виникає необхідність узгодження і врівноваження принципів управління ними на рівні центральних, регіональних органів влади та на рівні самого навчального закладу.

Розглянемо суть кожного визначеного завдання зокрема та окреслимо основні шляхи його реалізації. Йдеться про найголовніше, істотне в моделюванні ПТО в регіоні з урахуванням його специфіки. Для реалізації цього завдання ми звернулись до методології практичної діяльності О. Новікова, за якою моделювання включене у фазу проектування означеного виду діяльності. Фазу проектування учений поділяє на стадії: 1) концептуальна, яка реалізується поетапно (виявлення суперечностей, визначення проблематики та мети, вибір критеріїв); 2) моделювання з послідовною реалізацією трьох

етапів: конструювання моделей; оптимізація і вибір (прийняття рішення); 3) конструювання системи у зазначеній ним поетапній послідовності (декомпозиція, агрегування, вивчення умов, розробка програми); технологічної підготовки. За цією логікою, моделювання має здійснюватись після концептуальної стадії [3].

Аналітичний огляд наукової літератури з проблем організації діяльності ПТНЗ, ознайомлення зі станом їх розв'язання у педагогічній практиці дав згогу виявити основні суперечності між:

- перетвореннями в суспільному ладі країни, зумовленими зростанням значення знань, демографічним спадом населення, оптимізацією розвитку людських ресурсів, вплив яких на розвиток ринку праці приводить до його структурних змін (інтенсивно розвивається сфера послуг) та уповільненими трансформаційними процесами у сфері ПТО;

- швидкими змінами у суспільстві в цілому і в світі праці зокрема, де здійснюються операції з «купівлі-продажу» робочої сили, та традиційною організацією діяльності ПТНЗ, зорієнтованою на державне замовлення щодо підготовки кваліфікованих робітників;

- високим технологічним рівнем розвитку виробництва і якістю підготовки кваліфікованих робітників;

- об'єктивними потребами суспільства в кваліфікованих робітниках, наділених вміннями вирішувати комплексні життєві, професійні, соціальні й індивідуальні завдання, здатних до самоадаптації, самовдосконалення і самореалізації та традиційною системою їхньої підготовки, орієнтованою лише на вузькопрофільні професії та види професійної діяльності, які не дають перспектив тим, хто навчається, обмежують гнучкість в організації роботи на підприємстві;

- наданням автономних прав ПТНЗ внаслідок децентралізації управління, що дасть змогу керівникові приймати оперативні й гнучкі управлінські рішення в умовах конкуренції на ринку праці та ринку освітніх послуг, й традиційним управлінням ПТНЗ;

- ринковими умовами функціонування ПТНЗ, які зумовлюють конкуренцію на ринку освітніх послуг, та відсутністю нових форм організації їх діяльності і ринкових механізмів у підготовці кадрів.

Ці суперечності дають можливість усвідомити соціально-педагогічні проблеми розвитку системи професійної освіти і, зокрема ПТНЗ, «не тільки для накопичення інформації, розвитку теоретичних розробок, а й для удосконалення системи управління соціальними явищами і процесами» [7, с. 80]. Їх розв'язання зумовлює необхідність теоретико-методологічного обґрунтування діяльності ПТНЗ в умовах децентралізації управління з принципово нових позицій, з позицій, які відображають різноманітність потреб нової інфраструктури, що формується в регіонах, і водночас модернізації управління системою ПТО – зростання повноважень регіональних органів влади й самостійності самих навчальних закладів.

За методологією практичної діяльності, виявивши суперечності на ста-

дії її концептуального проектування, на наступному етапі треба визначити проблематику. Оскільки визначення й аналіз соціальних проблем, до яких належить розвиток ПТО, є «джерело для формування політичних програм, прийняття політичних рішень» [7], то ми звернулись до методології визначення проблеми. Теоретичний аналіз наукової літератури допоміг нам з'ясувати, що аналізу соціальних проблем присвячені спеціальні роботи, більшість з яких належить зарубіжним ученим: Д. Дері (David Dary), Л. Палу (Laslie A. Pal), Б. Дікону (Bob Deacon), П. Спікеры (Poll Spieker) та ін. Ними уточнено поняття соціальної проблеми як об'єкта соціальної політики та теоретичного дослідження, розроблені етапи усвідомлення й вирішення соціальної проблеми, технології її представлення суб'єктами соціальної політики, які вважаємо доречним висвітлити в цьому дослідженні.

Для з'ясування основної риси соціальної проблеми, «яка існує об'єктивно, але потребує усвідомлення» введено критерій норми. За твердженням учених-соціологів, він є ключовим. Процес усвідомлення соціальної проблеми умовно поділяють на кілька етапів, технологій, методів усвідомлення і формулювання соціальної проблеми. За думкою О. Яременка, в «суспільствах перехідного типу, як правило, соціальні проблеми усвідомлюються і вирішуються переважно методом «проб і помилок», а не шляхом використання раціональних методів. Тому в цих країнах ще не накопичений досвід узагальнених технологій усвідомлення і розв'язання проблем» [7, с. 81]. Оскільки етап формулювання й усвідомлення проблеми розвитку професійної освіти в регіоні є обов'язковим на стадії її концептуального проектування, то вчений рекомендує скористатися напрацюваннями вчених зарубіжних країн, які виокремлюють п'ять стадій усвідомлення соціальної проблеми (K. Banting):

виявлення (проблема вважається усвідомленою, якщо вона розпізнана не тільки раціонально-науково обгрунтована, але й стала визнаною або політичними, або державними діячами, керівниками державних установ, тобто питання необхідності її розв'язання повинно підніматися в офіційних документах, наприклад у заяві, зверненні, посланні тощо);

виділення її (визначення її гостроти, особливої актуальності) означає, що на всіх рівнях суспільства і державного управління проблема визначається як реальна і визнається необхідність її розв'язання шляхом розробки і прийняття відповідного закону;

визначення проблеми – це її інтерпретація за окремими показниками, щоб можна було її вирішувати на політичному, законодавчому та виконавчому рівнях;

характеристика альтернатив і вибір однієї з них передбачає операціоналізацію показників проблеми у термінах, на які можна відреагувати [8; 7].

Вивчивши зміст кожної стадії усвідомлення соціальної проблеми, сформулюємо висновок про те, що кожна стадія містить план послідовних дій, які повинні бути реалізовані в процесі концептуального проектування, і передбачає залучення широкого кола людей – науковців, практичних працівни-

ків певної сфери, експертів, громадськості; всі стадії можуть використовуватися як критерії оцінювання, застосувавши які до проблеми розвитку ПТО, необхідно зазначити, що у вітчизняному суспільстві її усвідомлення ще не завершено (не прийнятий у новій редакції Закон України «Про професійно-технічну (професійну) освіту»). Відтак, невизначеність і неусвідомленість проблеми розвитку ПТО на державному рівні є стримуючим чинником для розвитку регіональної системи професійної освіти. Проте цей процес може набути значної активізації, якщо робота в регіонах розпочнеться вже зараз, коли прийняті нормативні документи про децентралізацію управління ПТО і регіональні органи влади отримали певні повноваження. На наш погляд, цю методологію можна екстраполувати на формулювання і усвідомлення проблеми розвитку ПТО в регіоні, адже за типологізацією вона відноситься до соціально-педагогічних проблем (виникла за сферами життєдіяльності людини – зайнятість, безробіття, освіта).

Регіоналізація ПТО, яка нині поступово відбувається в країні, пов'язана, насамперед, з «глибинними процесами суспільного усвідомлення історичних перспектив, обумовлених, насамперед, самоорганізацією соціально-економічних і політичних процесів у регіонах рамками єдиного освітнього простору...» України. [9, с. 8]. Цей процес повинен здійснюватися з урахуванням місцевих особливостей (етнографічні, соціально-економічні, демографічні, історико-культурні, екологічні тощо) в його змісті й забезпечувати безперервність професійної освіти, виховання і розвитку кожної конкретної особистості. З цього виходить, що ПТО в регіоні має розвиватися в системі регіональної професійної освіти, яка на сьогодні має багато суб'єктів (дошкільні навчальні заклади, загальноосвітні школи, ПТНЗ, технікуми, коледжі, вищі навчальні заклади різної форми власності і рівнів акредитації, курси, корпоративні університети, система навчання на виробництві тощо), проте на цьому етапі в більшості регіонів вона ще не сформована і, на жаль, необхідність її формування поки ще не усвідомлена багатьма керівниками. Тому вважаємо, що нині метою регіональних органів влади має бути формування системи ПТО в регіоні, що обумовлює об'єднання навколо цієї мети всіх відомчих підструктур (дошкільна освіта; загальноосвітні, професійно-технічні, вищі навчальні заклади; різні позавідомчі формування, причетні до професійної освіти), про моделювання якої йдеться в нашому дослідженні. У цій системі кожний ПТНЗ буде виступати як окремий компонент і водночас окрема відкрита соціальна система, яка має зв'язки з іншими системами. Насамперед, це зв'язки: «ПТО – держава», «ПТО – суспільство», «ПТО – особистість», «ПТО – економіка», «ПТО – культура» [10, с. 10]. Вони реалізуються «на рівні цілей та функцій; змісту; якості; суб'єктів діяльності» [там само], тобто ПТНЗ вже сьогодні вступають у «зв'язки-відносини» з різними суб'єктами діяльності, характер і зміст яких визначить ефективність їх роботи (доведено В. Пікельною) [11]. Саме на розробку «зв'язків-відносин» у системі управління як ПТО в регіоні, так і ПТНЗ варто звернути увагу. Їх розвиток потребує не тільки «глибокого осмислення змісту роботи» кожної

«служби» (суб'єкта взаємодії), але «має визначити її структурну модель, яка стане визначеним модульним блоком у загальній системі» міжучилищного, внутрішньоучилищного управління й управління ПТО регіону [12, с. 79]. Які потрібні оновленій системі управління на кожному його рівні служби, відділи центри залежить від цілей.

Аналіз цілей ПТО у Законі України «Про професійно-технічну освіту» здійснив В. Головінов. Результатом вивчення ним статей зазначеного законодавчого документу став висновок, що «мета, цілі та функції ПТО у законі в явному систематизованому вигляді не представлені» [10, с. 10].

У Концепції розвитку ПТО в Україні, яка була затверджена 5 липня 2004 р. Міністерством освіти і науки та Академією педагогічних наук України, після гострих дискусій, мета професійної освіти була сформульована так: задоволення потреб особистості, суспільства і держави в освітніх послугах з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації різних категорій населення з урахуванням вимог ринку праці; забезпечення рівного доступу до якісної і безкоштовної первинної професійної освіти; підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації робітників; формування творчої, духовно багатой особистості з урахуванням її потреб, інтересів і здібностей. Досі на державному рівні іншої мети не визначено (нова Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні не прийнята, в законодавчі документи вносились лише певні зміни до окремих статей, проте вони не торкались мети). Хоча в наукових колах, як і раніше, навколо мети ПТО ведуться дискусії. Проте в нашому дослідженні йдеться про концептуальну стадію проектування, зокрема, про визначення мети розвитку регіональної професійної освіти та безпосередньо ПТНЗ як її складової (в меті і цілях його діяльності віддзеркалюватиметься загальна мета регіональної системи професійної освіти). У зв'язку з цим слушною буде думка В. Головінова, що: «У підсистемі цілей ПТО слід враховувати, зокрема, цілі соціальні, економічні, культурні й когнітивні. Вони всі перебувають у взаємодинамічному взаємовпливі. Їх можна розглядати у трьох аспектах: державному, соціальному та особистісно-індивідуальному (або груповому чи колективному). Взаємовплив як цілей, так і їх аспектів може мати не тільки характер позитивної взаємодії, а й характер протидії (суперечності), тому варто визначити ієрархію цілей та перспективну надціль (мету ПТО), яка дасть змогу збалансувати взаємодію прикладних конкретних цілей для досягнення оптимального результату» [10, с. 10]. Тому мета і цілі в різних регіонах і в різних ПТНЗ будуть різні, але вони обов'язково мають відображати шлях досягнення мети і кінцевий результат (закладається в цілях).

На думку Є. Хрикова (дослідника процесів управління навчального закладу), для вирішення основних управлінських завдань необхідно використовувати категорію, пов'язану з метою управління. Як мету управління дослідник розглядає створення умов, необхідних для реалізації мети навчального закладу. За його визначенням, управління навчальним закладом необхідно розглядати як «діяльність керуючої підсистеми, спрямовану на

створення прогностичних, педагогічних, психологічних, кадрових, матеріально-фінансових, організаційних, правових, ергономічних, медичних умов, необхідних для нормального функціонування і розвитку навчально-виховного процесу і реалізації цілей навчального закладу» [13, с. 44]. Сформульовані ним основні положення концепції управління навчальним закладом, на нашу думку, заслуговують на увагу педагогічних керівників-практиків і можуть бути покладені в основу управлінської діяльності в ПТНЗ.

Функціонування навчального закладу здійснюється на основі чисельних процесів, перелічених автором у визначенні управління ним. Внутрішнє управління навчальним закладом спрямоване на створення цілісного комплексу умов, які охоплюють усі ці процеси. Як механізм створення прогностичних, педагогічних, психологічних, кадрових, матеріально-фінансових, організаційних, правових, ергономічних, медичних умов, у концепції Є. Хрикова розглядається встановлення управлінських відносин, які дають можливість вирішити важливе завдання трансформації зовнішніх умов функціонування навчального закладу у внутрішні особливості й умови здійснення його мети. Стрижневим положенням розробленої ним концепції управління навчальним закладом є ідея про спрямованість управління на забезпечення його динамічного розвитку шляхом перетворення всіх її компонентів [13, с. 47].

Запропоновані вченим визначення поняття «управління» і концепція управління дають можливість відобразити сутність і особливості управління в освітніх установах. Сутність він розглядає через цільовий компонент управління навчальним закладом, а не через засоби і функції, як це пропонують інші науковці. Такий підхід дозволив йому внести чіткість у визначення цілей управління школою, в т.ч. професійною. Реалізація даної концепції в практичній управлінській діяльності зорієнтована на відмову від авторитарних підходів до управління, її втілення створює основи для демократизації управління навчальним закладом. Найважливішою особливістю даного визначення сутності управління, на наш погляд, є те, що в ньому закладена система критеріїв оцінки ефективності управлінської діяльності. Орієнтуючись на них, керівник у змозі успішно виконати завдання аналізу і самоаналізу управління ПТНЗ.

ПТНЗ – це педагогічна система і об'єкт управління і якщо розглядати його з цих позицій, то це означає, що управлінська діяльність організаторів освіти, посадових осіб, учителів, учнів повинна бути в рівній мірі спрямована на визначення цілей і досягнення результатів, на створення умов формування педагогічного і учнівського колективів, на відбір змісту і використання різних засобів, форм і методів навчально-виховної роботи, навчально-виробничої, навчально-методичної, фінансово-економічної і господарської діяльності. У такому разі, управління дозволяє зберігати доцільність педагогічної системи і продуктивно впливати на оновлення її складових.

Проаналізувавши результати дослідження Є. Хрикова, ми виокремили такі критерії оцінки ефективності управління в ПТНЗ:

аналіз прогностичного фону навчального закладу (розуміється сукупність зовнішніх, найбільш істотних для навчального закладу чинників, урахування яких необхідне для визначення цілей управління), який формують три основні групи чинників. *1-а група* характеризує особливості економічного, політичного і культурного розвитку країни. Серед цих чинників найбільший вплив на діяльність ПТНЗ здійснюють: перехід від патерналістського до ліберального суспільства; поступове утвердження ринкових відносин; зміна в суспільстві ставлення до релігії; перехід до багатопартійної системи; орієнтація на створення громадянського суспільства та загальнолюдські цінності, відродження національної свідомості та культури. *2-а група* – тенденції розвитку ПТНЗ майбутнього як відкритої соціально-педагогічної системи (їх вивчення є обов'язковим). *3-я група* – особливості мікросередовища ПТНЗ: перспективи розвитку промисловості, сільського господарства, сфери обслуговування в регіоні (місті, районі, селищі); потреби підприємств і організацій у кадрах; можливості для здобуття учнями фахової професійної освіти; визначення можливих соціальних партнерів і спонсорів навчального закладу; віковий стан населення мікрорайону школи та тенденції його розвитку (спаду); педагогічний потенціал сімей і мікрорайону навчального закладу; перспективи розвитку мікрорайону; чинники мікрорайону, що негативно впливають на учнів [14, с. 50–51];

кадрове забезпечення функціонування і розвитку навчального закладу: відповідність складу працівників навчального закладу штатному розпису; наповненість усіх вакансій; відповідність педагогів вимогам кваліфікаційних характеристик та посадових обов'язків, завданнями, що стоять перед ними у цьому закладі освіти, рівневі їхнього професіоналізму і діяльності; уявлення педагогів про результат своєї діяльності (динаміка розвитку особистістю учня і наявність потреби у педагога розвинути ці способності); динаміка змін кількості вчителів-методистів, старших учителів, педагогів із вищою категорією тощо за той чи інший період; рівень організованості педагогічного колективу; засоби обміну інформацією між його членами, творчий потенціал, рівень ініціативності;

рівень забезпечення психологічних умов діяльності педагогічного колективу та розвитку учнів: сприятливий психологічний клімат; ціннісно-орієнтаційна єдність членів педагогічного колективу; загальна задоволеність педагогів своєю працею й окремими її складовими; характер взаємовідносин у підсистемах: «керівник-педагог», «педагог-учень», «педагог-батьки»; переважаючий настрій та емоційний стан членів колективу;

організація діяльності навчального закладу: створення організаційної структури управління, яка передбачає формування управлінської підсистеми, встановлення засобів зв'язку і взаємодії структурних ланок цієї підсистеми; організаційне закріплення конкретних функцій за кожною ланкою управління, необхідних для нормальної діяльності всієї системи; забезпечення організаційного порядку (стійкі відносини, системи постійнодіючих норм і правил);

нормативно-правове забезпечення діяльності навчального закладу: використання механізмів встановлення організаційного порядку – прийняття управлінських рішень, за допомогою яких керівник намагається перевести у ранг організаційного порядку ті, що повторюються найчастіше (затвердження розкладу уроків, графіка чергування педагогів та учнів, роботи гуртків, секцій, визначення посадових обов'язків, положень про роботу різних підрозділів, інформаційних потоків тощо);

матеріально-фінансове забезпечення діяльності навчального закладу: технічний стан і раціональне використання приміщень і матеріальних цінностей; відповідність обладнання класних приміщень, лабораторій, кабінетів, майстерень, бібліотек, актових і спортивних залів тощо сучасним нормативним вимогам; раціональне використання коштів; залучення, у разі потреби, для зміцнення матеріально-фінансового стану навчального закладу позабюджетних коштів; стан ведення бухгалтерського обліку; надання платних послуг населенню; використання угод про співробітництво з організаціями, підприємствами, фондами, відомствами, окремими громадянами.

Проте ці критерії можна використовувати для оцінювання реального стану функціонування всіх структурних підрозділів ПТНЗ. У контексті нашого дослідження важливо вибрати критерії, за якими можна оцінити результати діяльності, а отже, досягнення визначеної мети та ефективність програми, спрямованої на розвиток навчального закладу. Для цього необхідним вбачається детальний аналіз оцінювання як окремої складової управлінської діяльності. Йдеться про систематичне зіставлення операцій (результатів певної діяльності, зокрема, управлінської) з комплексом розроблених критеріїв для її подальшого вдосконалення. З метою аналізу оцінювання треба виокремити його об'єкт, предмет, суб'єкт, цілі та завдання. Об'єктом оцінювання може бути управління в цілому (як система), а також його окремі складові – функції (цілепокладання, планування, організація, координація, контроль, коригування, аналіз), підсистеми (навчально-виховна, навчально-виробнича, навчально-методична, комерційна, циклові комісії тощо) або напрями (педагогічна, виховна, економічна, соціальна, професійна, підприємницька діяльність тощо). У межах діяльності підсистем і реалізації напрямів діяльності існує низка проектів і програм, які теж підлягають оцінюванню. Нарешті, оцінювання повинно відбуватись за всіма напрямками діяльності ПТНЗ, що забезпечить його всебічність, об'єктивність та надійність. Предметом оцінювання може бути процес реалізації певної програми, проекту або результати діяльності, результати впровадження програми, моделі, технології тощо.

Оскільки у нашому дослідженні йдеться про результати, то ми звернулись до значення цього терміну в «Новому тлумачному словнику української мови», де зазначається: «наслідки, висновки. Остаточний, кінцевий підсумок якого-небудь заняття, діяльності, розвитку і т.ін.; показник чого-небудь» [15, с. 110.]. У методології дослідження процесів формування та ефективності реалізації соціальних програм О. Яременко зазначає, що

термін «результати» стосується «змін, що відбуваються з різними соціально-демографічними групами», обслуговуванню яких присвячувалась програма. За його дослідженням, цей термін часто використовується «паралельно зі словами наслідки та ефект». У ракурсі нашого дослідження важливо було з'ясувати, що термін «вплив» іноді також використовується для визначення довготривалих результатів. Як зазначає науковець, «в інших випадках про вплив кажуть тоді, коли намагаються розрізнити процеси і результати програми. Ще одним значенням слова «вплив» є «чистий» наслідок реалізації програми, без того, що сталося би за її відсутності... Це останнє його значення є ключовою концепцією аналітичного оцінювання» [7, с. 118]. Саме про вплив функціональних завдань регіонального управління на управлінську стратегію розвитку ПТНЗ йдеться в нашому дослідженні. Кінцевий результат його має бути закладений у меті і цілях як програми створення (моделювання) регіональної системи професійної освіти, так і в проєкті (програмі) розвитку конкретного ПТНЗ, відбиваючи загальну мету і цілі. Для оцінювання процесів або результатів, насамперед, треба визначити критерії їх ефективності. За висновками фахівців, оцінювання передбачає щонайменше чотири кроки: визначення мети, операціоналізація її критеріїв (ідентифікація цілей), визначення результатів або наслідків, порівняння результатів із метою, цілями [7, с. 135.]. Існує п'ять підходів до визначення критеріїв ефективності, а саме:

досягнення цілі – система діє ефективно в такій мірі, в якій вона виконує поставлені цілі (застосовується, коли цілі чітко сформульовані, визначені в часі та методах вимірювання результатів);

системний – система може вилучити потрібні ресурси (існує чіткий зв'язок між «входом» і «виходом» – ресурсами і продукцією);

інтегративний – система виконує поставлені цілі і накопичує ресурси (аналіз проводиться для певної групи учасників програми / проєкту);

визначення головних впливових сил оточення – інтереси всіх стратегічних клієнтів є задоволеними, принаймні по мінімуму (клієнти мають великий вплив на систему і вона повинна реагувати на зміну попиту);

конкуруючих цінностей – існує кілька конкуруючих проєктів / програм (система не знає своїх пріоритетів або цікавиться можливістю зміни критеріїв з часом) [7, с. 149].

За результатами проведеного дослідження, О. Яременко дійшов висновку, що єдиного підходу до визначення ефективності соціальної політики і соціальних програм не існує, однак є множина теорій, що пропонують свої індикатори їх вимірювання. Вибір теорії залежить від цілей, які переслідує дослідник. Він звертає увагу на необхідність урахування умов, за яких певна система критеріїв визначення ефективності буде найбільш прийнятною. Ці умови визначаються специфікою предмета оцінювання, вимогами щодо оцінювання процесів, проєктів, результатів та методів, якими користується науковець.

Таким чином, на концептуальній стадії проєктування практичної діяльності (йдеться про моделювання системи професійної освіти і навчання в

регіоні з урахуванням його специфіки) виявляються суперечності, визначається проблема та мета на теоретико-методологічних засадах, здійснюється вибір критеріїв визначення ефективності цього процесу на основі наукових підходів. Саме опора на теорію і методологію при розробленні концептуальної стадії проектування діяльності всіх суб'єктів регіонального управління дозволить уникнути грубих помилок. Участь на цьому етапі широкого кола керівників навчальних закладів різної форми власності і рівнів акредитації (атестації), роботодавців, службовців, громадськості в ролі співавторів є стимулом для подальшої реалізації будь-якої програми (проекту) як зацікавлених осіб. Результатом такої роботи має стати Концепція створення системи професійної освіти і навчання в регіоні, яка ввійде в портфоліо «Система професійної освіти і навчання в регіоні». Її варто опублікувати на сторінках місцевих засобів інформації, висвітлити в теле-, радіопрограмах; доречним буде проведення публічних дискусій, у яких візьмуть участь практичні працівники, науковці, політики, депутати, експерти, тобто обговорення має пройти в усіх організаціях й установах регіону. Одним словом, здійснення інформаційного впливу – важливий момент у реалізації поставленого завдання.

Ще одним важливим результатом цієї роботи буде «ціледомовленість», яка забезпечить цілеспрямованість дій всіх причетних до справи підготовки робітничих кадрів, а отже, й забезпечення розвитку регіональної економіки людським капіталом. Цілі і завдання, суть їх розв'язання стане зрозумілою для кожного. Водночас розпочнеться формування колективного мислення щодо шляхів розвитку регіону, почуття причетності до вирішення справ не тільки на користь місцевої спільноти, а й власну користь (одержання робочого місця, можливість продовжувати навчання і побудувати кар'єру, забезпечити матеріально себе і свою сім'ю на достойному рівні тощо), почуття господаря (думка кожного врахована і голос почутий), відбудеться зміцнення співпраці представників різних кіл. Безсумнівно, такий підхід до початку справи створення системи професійної освіти і навчання в регіоні стане стимулом для розвитку ініціативи і творчості всіх суб'єктів співпраці й відкриє шлях до успішного розв'язання цього завдання.

Наступна стадія проектування практичної діяльності – моделювання системи ПТО в регіоні з урахуванням його специфіки. Цей процес передбачає послідовну реалізацію трьох етапів: конструювання моделей; оптимізація та вибір (прийняття рішення).

Специфіка регіону виявляється в обраній моделі просторової організації території (інтегрована – централізована, або мережева) [16, с. 56] процесі маркетингових досліджень, моніторингу стану економіки, ринку праці, ринку освітніх послуг. Тому одним із завдань моделювання, на нашу думку, має бути органічне входження в ті соціально-економічні умови, які існують в регіоні, тобто модель діяльності ПТНЗ повинна бути «вмонтованою» в модель регіонального розвитку як її підсистема і водночас конструюватись як окрема система.

Література

1. Гриневич Л. М. Тенденції децентралізації управління базовою освітою в сучасній Польщі: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Л. М. Гриневич. – К., 2005. – 20 с.
2. Малюта А. Н. Топология инновационного развития. Элементарный инновационный цикл [Электронный ресурс] / А. Н. Малюта // ИНСИ: СІ-UA/ - Режим доступа: http://insi.org.ua/metod/CA_InnovCycle.htm
3. Новиков А. М. Методология учебной деятельности. – М.: Издательство «Эгвес», 2005. – 176 с.
4. Пікельна В. С. Управління школою: У 2 ч. / В. С. Пікельна. – Х.: Вид. гр. «Основа», 2004. – Ч. 1. – (Б-ка ж. «Управління школою»; Вип. 6 (18)). – 112 с.
5. Малафійк І. В. Дидактика: навч. посіб. / Малафійк І. В. – К.: Кондор, 2005. – 398 с.
6. Сучасний словник іншомовних слів і словосполучень / Укл.: О. І. Скопненко, Т. В. Цимбалюк. – К.: Довіра, 2006. – 789 с. – (Словники України).
7. Яременко О. О. Соціальна політика: теоретико-методологічні основи дослідження процесів формування та ефективності реалізації: Монографія. Статті. Виступи. Інтерв'ю. / О. О. Яременко / К.: Ін-т екон. та прогнозів. НАН України; УІСД ім. Олександра Яременка, 2006. – 480 с.
8. Спікер П. Соціальна політика: теми та підходи / П. Спікер. – К.: Фенікс, 2000. – 400 с.;
9. Лисачкина В. Н., Рыбалко Ю. И. Регионализация профессионального образования как социально-педагогическая проблема / В. Н. Лисачкина, Ю. И. Рыбалко // Среднее профессиональное образование. – №6. – 2008. – С. 8–9.
10. Головінов В. Зміни у правовому полі держави – запорука та головна умова модернізації і подальшого розвитку ПТО / В. Головінов // Професійно-технічна освіта. – №3. – 2010. – С. 8–11.
11. Пикельная В. С. Теория и методика моделирования управленческой деятельности (школоведческий аспект): дис.... доктора пед. наук: 13.00.01 / Пикельная Валерия Семеновна – Кривой Рог, 1993. – 374с.
12. Пікельна В. С., Удод О. А. Управління школою. – Дніпропетровськ: Альфа, 1998. – 283с.
13. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: навч. посіб. / Євген Миколайович Хриков. – К.: Знання, 2006. – 365 с.
14. Коротяев Б. И. Педагогика как совокупность педагогических теорий / Коротяев Б. И. – М.: Просвещение, 1986. – 208 с.
15. Новий тлумачний словник української мови у 3-х томах. – Т. 3. – К.: Видавництво «Аконіт», 2005. – 862 с.
16. Вишнякова І. В. Огляд моделей та теорій економічного розвитку територій / І. В. Вишнякова // Сучасні проблеми соціально-економічного розвитку регіонів: Монографія. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2010. – С. 50-56.

РОЗДІЛ 9

ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ В РЕГІОНІ Лук'яненко Г. І.

9.1. Взаємодія професійно-технічних навчальних закладів регіону з виробничими підприємствами

На сучасному етапі розвитку економіки, в умовах формування ринку праці, дуже швидко відбуваються зміни у змісті професійної діяльності кваліфікованого робітника. Професійно-технічна освіта, як система підготовки виробничих кадрів, має також швидко реагувати на ці зміни та забезпечувати потреби як державного сектору економіки, приватного бізнесу, так і запити особистості.

Нині склалась ситуація, згідно з якою системі підготовки робітничих кадрів необхідно швидко реагувати на суспільно-економічні відносини. Система ПТО тісно пов'язана з виробничим сектором економіки, що суттєво впливає на стан її розвитку та функціонування. Численними дослідженнями та публікаціями доведена необхідність модернізації як всієї системи освіти, так і системи підготовки робітничих кадрів. У системі профтехосвіти накопичилася низка суперечностей між:

необхідністю оновлення змісту й форм організації навчально-виховної, навчально-виробничої роботи та застарілою нормативно-правовою і матеріально-технічною базою навчальних закладів;

необхідністю розроблення, обґрунтування і впровадження нових моделей управління ПТНЗ в регіонах за умови децентралізації управління та недостатнім рівнем їх теоретико-методологічного обґрунтування;

сучасними вимогами до якості підготовки кваліфікованих кадрів та недостатнім рівнем методичної й професійної кваліфікації певної частини педагогічних працівників ПТНЗ.

Реформування системи управління ПТО передбачає:

- оптимізацію державних управлінських структур на основі поєднання принципів централізації та децентралізації;
- перерозподіл функцій і повноважень між центральними та місцевими органами виконавчої влади, місцевого самоврядування та навчальними закладами;
 - перехід від оперативного до програмно-цільового управління;
 - організацію експериментальної перевірки та експертизи освітніх інновацій;
 - удосконалення механізму ліцензування та акредитації навчальних закладів;
 - підвищення компетентності управлінців усіх рівнів;
 - розвиток соціального партнерства як ефективного механізму взаємодії суб'єкт-суб'єктних відносин у підготовці кваліфікованих робітників.

Особливостями управління ПТО на сучасному етапі є:

- зміна підходів при оцінюванні діяльності навчального закладу;
- демократизація управління;
- зміна кадрової ситуації, яка сприятиме створенню атмосфери творчого пошуку, взаємодопомоги;
- зміна методологічних засад та методів управління [12, с. 42].

Оптимізація системи управління ПТО на засадах децентралізації сприятиме підвищенню ефективності підготовки робітничих кадрів, якщо: розглядати управління як цілісну, але відкриту соціально-педагогічну систему; зміст і форми організації навчально-виховної та навчально-виробничої роботи відповідатимуть сучасним вимогам розвитку професійної освіти і навчання відповідно до вимог ринку праці та роботодавців, потреб й запитів особистості.

Як доводить Н. Ничкало, поєднання слів «ринок» і «праця» в єдиному понятті «ринку праці» є історично зумовленим й об'єктивним явищем» [11, с. 138]. Ринку праці виникає у сфері купівлі-продажу робочої сили, робітничих кадрів, де професійна кваліфікація розглядається як особливий вид товару. Ринкова економіка перетворює його в ефективний інструмент створення конкурентної робочої сили, що передбачає швидке повернення ресурсів, вкладених у професійну освіту. Отже, «ринку праці доцільно розглядати не тільки як економічну, а передусім як педагогічну категорію» [11, с. 135].

Вимоги ринку праці та роботодавців як «споживачів» мають стати наріжним каменем модернізації як змісту професійної освіти і навчання, так і всієї системи підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. Чинники попиту і пропозиції на ринку праці формуються із таких частин: наявних (ті, хто вже працюють) та додаткових (з числа претендентів на вакансії) ресурсів. Попит на наявну робочу силу формують виробничі підприємства, які функціонують; попит на додаткову робочу силу – підприємства, де з'являються вакансії; підприємства, що розпочинають виробничу діяльність; підприємства, що оновлюють продукцію; підприємства, які планують розширення обсягів виробництва тощо. Додаткові пропозиції робочої сили до наявної утворюються з таких джерел: безробітні, які вирішили працевлаштуватись; жінки, які після періоду догляду за дітьми, повертаються на ринку праці; трудові мігранти; випускники професійно-технічних, вищих навчальних закладів, загальноосвітніх шкіл; юнаки, які повертаються із Збройних сил; інваліди та пенсіонери, які планують повернутись на ринку праці тощо [7, с. 10].

За таких умов регіональним органам управління профтехосвітою необхідно досліджувати ринку праці на предмет оцінювання можливостей «збуту» освітніх послуг, наданих навчальними закладами, прогнозування динаміки їх споживання, виявлення й оцінювання конкурентів у певній освітній галузі. Результати таких досліджень мають стати підґрунтям для реформування мережі ПТНЗ регіону. Особливістю функціонування сучасних ПТНЗ є те, що учні водночас є замовниками та споживачами освітніх послуг, а також їх результатом.

Опора на регіональний економічний аспект створює передумови для збільшення соціальної значущості професійної освіти і навчання. Це досягається шляхом узгодженості потреб мешканців регіону в різноманітності та якості ПТО та їх відповідності економічному, демографічному, соціокультурному розвитку. Відтак, формується регіональна політика в освіті, що стає основою соціально-економічного та культурного зростання. Розвиток інноваційних процесів управління обумовлений певними суперечностями, які виникають у разі невідповідності між освітніми послугами й освітніми потребами. Це спонукає ПТНЗ самостійно визначати стратегію функціонування відповідно до запитів споживачів освітніх послуг.

З метою вивчення потреби в освітніх послугах науковими співробітниками Інституту професійно-технічної освіти НАПН України проведено аналіз затребуваності професій у сфері послуг. Для цього були створені робочі групи, до складу яких увійшли наукові співробітники інституту, роботодавці, педагогічні працівники ПТНЗ галузі. Протягом дослідження проведено опитування працівників у понад 800 підприємствах ресторанного господарства, торгівлі, швейного виробництва, побутового обслуговування. Досліджуваний ринок праці був сегментований за такими ознаками:

географічна (регіональна), що надавало можливості визначення і вивчення регіональних особливостей структури й стану затребуваності певних професій сфери послуг;

економічна, що дозволяла детально проаналізувати попит на кваліфікованих робітників з певних професій на підприємствах різної форми власності;

демографічна, що визначала кількість робітників, зайнятих на підприємствах різної форми власності та величини, вік найбільш бажаних для роботодавців претендентів на вакансії;

змістова, яка дозволяла визначати зміни у структурі та змісті професійних компетентностей як у економічній галузі в цілому, так і в окремих професіях.

Аналіз ринку за регіональною ознакою вияв той факт, що частка затребуваних фахівців певних професій в різних регіонах неоднакова. Так, в торгівлі професія «Продавець непродовольчих товарів» більшим попитом користується в Одеській, Харківській та Хмельницькій областях. В південних областях затребувана професія «Продавець з лотка». Однією з причин такої диспропорції є специфіка соціально-економічного розвитку цих регіонів, адже в Одеській, Харківській та Хмельницькій областях знаходяться найбільші ринки промислових товарів. Південь, особливо в період масових відпусток громадян, потребує широко розгалуженої торговельної мережі.

Узагальнення відомостей, класифікованих за економічною ознакою засвідчив, що серед підприємств, де проводилось опитування більше 90% виявились підприємства недержавної форми власності: приватні, колективні, і лише 8% – державні підприємства. Такий розподіл обумовлений, перш за все, особливостями економічної сфери досліджуваних підприємств.

Дані, розподілені за демографічною ознакою надали можливість виявити те, що в сфері послуг переважають малі та середні за величиною підприємства.

Змістова ознака ринку праці виявила, що найбільш затребуваними є фахівці, рівень кваліфікації яких відповідає 4-5 розрядам чинної тарифно-кваліфікаційної системи. На думку роботодавців, робітники такого рівня кваліфікації володіють широким колом компетентностей, вміють самостійно оволодівати новими знаннями, уміннями. Сучасні роботодавці також висувають вимоги щодо достатньо високого рівня загальної культури кваліфікованого робітника, а особливо до культури спілкування, володіння іноземними мовами, що зрозуміло для обраної сфери дослідження. Респонденти виявили зацікавленість у розвиненій інформаційній культурі робітника, умінням застосовувати комп'ютерну техніку, користуватись сучасним програмним забезпеченням, телекомунікаційними мережами (Інтернет, локальні мережі тощо) для успішного функціонування підприємства сфери послуг.

Разом з тим, існує ряд видів робіт і трудових функцій, які на сьогодні втратили актуальність. Відбулась зміна у структурі певних професій. Як зазначили члени робочих груп, спостерігаються тенденції до інтегрування окремих професій в межах галузі та видів професійних робіт у споріднених професіях. Наприклад, професія «Готувач молочних коктейлів» (напрямок – «Ресторанний сервіс») на сьогодні практично не має попиту на ринку праці так би мовити в «чистому вигляді». Об'єднання окремих видів професійних робіт, притаманних професіям «Офіціант», «Бармен», «Буфетник», «Адміністратор залу», утворило нову професію – «Майстер ресторанного обслуговування».

Результати дослідження дозволили виявити одну з причин незадоволення роботодавців підготовкою кваліфікованих робітників у ПТНЗ. Так, у сучасних умовах ПТНЗ мають швидко реагувати на баланс попиту й пропозиції робітничих кадрів, що є одним з найважливіших завдань державної політики зайнятості. Шляхом вирішення цієї проблеми є налагодження взаємозв'язку системи профтехосвіти й ринку праці. Способом реалізації цього механізму можуть стати маркетингові служби ПТНЗ. Досвід створення й функціонування таких служб у навчальних закладах Київського регіону переконливо довів їх ефективність. Це дає можливість навчальним закладам оперативно та гнучко реагувати на коливання попиту ринку праці на певні робітничі кадри з урахуванням регіональних економічних особливостей [14 с. 9]. Завданнями маркетингової служби навчального закладу є: здійснення аналізу стану та прогнозування соціально-економічного розвитку регіону, а також ринку освітніх послуг; оцінювання педагогічних та матеріально-технічних ресурсів навчального закладу; розроблення й впровадження пропозицій щодо оновлення змісту професійної освіти і навчання, який відображається у навчальних планах та програмах навчальних предметів.

Діяльність маркетингової служби навчального закладу здійснюється з урахуванням педагогічних чинників, а саме, чіткого планування діяльнос-

ті, використання науково обґрунтованих психолого-педагогічних методів досліджень тощо. Загальна схема діяльності маркетингової служби ПТНЗ включає:

1. Визначення мети маркетингового дослідження.
2. Визначення форми проведення моніторингу ринку праці
3. Розроблення форми та змісту опитувальників.
4. Проведення опитування, первинний аналіз інформації, створення прогнозів.

5. Обґрунтування пропозицій щодо змісту навчання з урахуванням регіональних особливостей ринку праці [14]

Метою маркетингового дослідження ПТНЗ є аналіз інформації щодо регіонального ринку праці та ринку освітніх послуг, що в подальшому має стати основою оптимізації управління навчальним закладом, організації навчально-виробничого процесу, підвищення конкурентоздатності випускників.

Планування роботи маркетингової служби ПТНЗ включає такі етапи:

1. Визначення конкретної для навчального закладу мети дослідження.
2. Підготовка кореспондентів
3. Підготовка матеріалів для проведення опитування: визначення кола питань для роботодавців, формулювання питань, створення анкет або опитувальників
4. Підготовка тих, хто аналізуватиме отримані відомості.
5. Формування пропозицій щодо співпраці навчального закладу з роботодавцями на регіональному ринку праці.
6. Створення регіонального банку соціальних партнерів в розрізі професій, за якими здійснюється підготовка в навчальному закладі.

Досвід співпраці з підприємствами показав, що власники або керівники підприємств неохоче надають відомості, що, на їхню думку, становлять комерційну таємницю, тому доцільно запропонувати не абсолютні, а відносні показники окремих критеріїв, за якими можна зробити висновок щодо ефективності роботи підприємства та доцільності будувати з ним партнерські відносини: час функціонування на ринку (до 5 років або більше 5 років); динаміка кількості найменувань виробів, що випускає підприємство (збільшилось або зменшилось за останній час); ставлення до оновлення виробництва (передбачено або не передбачено виділення коштів на оновлення виробництва); кількість професій, затребуваних виробництвом та чисельність робітників за кожною професією; середній вік виробничого персоналу тощо. При виборі підприємств-партнерів перевага надається тим, які довший час функціонують, мають широкий асортимент виробів, сучасне обладнання, в процесі виробництва задіяні кваліфіковані працівники віком 25-45 років.

Навчальні заклади, бази практики яких розташовані на підприємствах, мають можливість відслідковувати зміни у змісті професійної діяльності кваліфікованих робітників за певними професіями безпосередньо під час

професійно-практичного навчання. Наприклад, державний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» тривалий час співпрацює з Новокраматорським механічним заводом. Плідна співпраця підприємства з ПТНЗ дає можливість не тільки корегувати зміст професійної підготовки учнів цього навчального закладу, а й оновлювати його матеріально-технічну базу. ПТНЗ сфери послуг переважно співпрацюють з численними підприємствами ресторанного, туристичного бізнесу, побутового обслуговування, оскільки ця економічна галузь має різні за величиною підприємства. Так, Івано-Франківське вище професійне училище готельного сервісу та туризму уклало відповідні угоди з приватною туристичною фірмою ТзОВ «Фірма «Надія», підприємствами ресторанного господарства «Легенда», «Природа», «Буковель» тощо. Співпраця з великою кількістю підприємств сприяє не тільки вивченню змін у змісті професійної діяльності, а й ситуації на регіональному ринку праці. Однак, опитування, проведені серед ПТНЗ Хмельниччини, засвідчили, що приватні підприємства неохоче відгукаються на пропозиції співпраці, тому навчальні заклади змушені відшукувати інші шляхи зв'язку із регіональним ринком праці. Соціальне партнерство в ПТО – це особливий тип взаємодії ПТНЗ із суб'єктами ринку праці, державними й місцевими органами влади, громадськими організаціями, націлений на максимальне узгодження й реалізацію інтересів всіх, хто задіяний у підготовці робітничих кадрів. Спрямованість на реалізацію інтересів партнерів відрізняє систему відносин в умовах ринкової економіки. Зацікавленість у взаємодії мають відчуті навчальні заклади, роботодавці, профспілки, владні структури, громадські організації з метою набуття партнерського характеру відносин із ПТО [9, с.5].

Співробітництво з різними підприємствами має різноманітні форми, які передбачають можливість створення певних організаційних структур, що наділяються спеціальними повноваженнями і діють на основі статутних або інших документів, затверджених у встановленому порядку. До них відносяться різні ради: консультативні, професійні, піклувальні тощо. Окрім педагогічних працівників навчальних закладів до складу таких рад можуть залучатись представники місцевих або регіональних органів управління освітою, служби зайнятості, об'єднань роботодавців, профспілок тощо. Усі напрями діяльності таких рад можна умовно згрупувати у два: консультативний й піклувальний, відповідно створюються консультативні або піклувальні ради. Консультативна рада сприяє розробленню стратегії діяльності навчального закладу шляхом залучення до цієї роботи зацікавлених громадських організацій. Вона забезпечує розроблення пропозицій щодо модернізації змісту й структури професійної підготовки кадрів, коректування навчальних програм, введення додаткових навчальних одиниць – блоків, модулів, в освітні програми з урахуванням вимог регіонального ринку праці. Прикладом може служити діяльність Консультативної Ради при Дніпропетровському навчально-виробничому центрі №2. Завданнями піклувальної ради є сприяння зміцненню та розвитку матеріальної й навчальної бази

ПТНЗ, створення заохочувальних фондів і надання грантів, організація спонсорської допомоги, соціальна підтримка учнів і педагогічних працівників [9, с. 8].

Навчальні заклади м. Кривий Ріг надають перевагу створенню піклувальних рад спільно з прогресивними виробничими об'єднаннями. Член піклувальної ради ПАТ «Кривбасзалізрудком» Шевченко І. О. говорить: «Завдання нашого комбінату – посприяти якісному закріпленню набутих під час навчання теоретичних знань на практиці. У цьому задіяна ціла система. Новачками опікуються в трудових колективах, допомагаючи в оволодінні професією. Над підвищенням їхньої кваліфікації працюють навчально-курсний центр комбінату, чотири навчально-прохідницькі дільниці, котрі створені на кожній шахті і готують гірників безпосередньо на робочих місцях, наставники — досвідчені трудівники структурних підрозділів. Питання співробітництва з закладами профтехосвіти – постійно у полі зору відділу кадрів комбінату, керівництва шахт та інших структурних підрозділів підприємства» [9, с.22].

Розширення взаємодії ПТНЗ з громадськими організаціями, залучення до управління навчальним закладом батьків, органів учнівського самоврядування, роботодавців дає позитивні результати у створенні та розвитку інноваційних освітніх ресурсів, а саме, у розширенні навчально-виробничої бази закладу, оновленні змісту підготовки кваліфікованих робітників. Також створюється можливість корегування змісту окремих навчальних предметів та дисциплін згідно з особливостями регіонального розвитку економіки. Така співпраця, спрямована на впровадження інноваційних методик і технологій навчання та удосконалення управління якістю професійної освіти, значно скорочує строк професійної адаптації випускника ПТНЗ на конкретному виробництві.

Ще однією формою практичної реалізації механізму взаємодії ПТНЗ з роботодавцями є створення консультативних рад за конкретною професією. Наприклад, в установчих документах щодо консультативної ради за професією «Кухар» у ДНЗ «Хмельницький центр ПТО харчових технологій та торгівлі» визначено такі завдання: забезпечення ПТНЗ дієвим зв'язком з підприємствами ресторанного господарства різних типів та форм власності; надання інформації про посадові обов'язки на наявних вакансіях; консультування з питань спеціалізації; інформація про нові й перспективні виробничі технології; інформування про зміни й тенденції в галузі та наявність робочих місць на місцевому й регіональному ринку праці. Консультативна рада з професії «Оператор телекомунікаційних мереж», яка існує в Міжрегіональному ВПУ зв'язку м. Львова, практично втілює розроблений в рамках українсько-німецького проекту «Підтримка реформи ПТО в Україні» механізм взаємозв'язку регіонального ринку праці та ПТНЗ. Це виявляється в постійному оновленні змісту та форм організації науково-методичної роботи навчального закладу та створює підґрунтя для запровадження відкритої для співпраці соціально-педагогічної системи, мета якої – забезпечення якісної

підготовки учнівської молоді у наукоємній галузі «Комунікації», а також швидкої адаптації випускників до роботи в умовах швидкої модернізації телекомунікаційних мереж.

9.2. Управління інноваційною освітньою діяльністю професійно-технічного навчального закладу

Потреби у функціонуванні ПТО як відкритої соціальної системи зумовлюють перехід до концепції управління змінами в діяльності ПТНЗ. Управління змінами – це рішення та дії, спрямовані на визначення та впровадження стратегії, що сприяє такій взаємодії між організацією та зовнішнім середовищем, за якої організація стає конкурентоспроможною [6, с. 7]. Під концепцією управління змінами розуміють систему поглядів, ідей, положень, уявлень, що зумовлюють мету і завдання постійного розвитку організації, її функціонування у режимі змін, характер відносин у середині організації, ступінь урахування факторів впливу середовища на розвиток організації.

Управління змінами буде ефективним, якщо створяться соціально-економічні, організаційно-педагогічні, психолого-педагогічні й інші умови, об'єднані в певну модель, що враховує характер інноваційного процесу, специфіку формування регіональної системи освіти в цілому та професійно-технічної зокрема, а також функціонування певного ПТНЗ.

Передумовою розроблення моделі інноваційними освітніми процесами стали аспекти, що виявлені в інноваційній практиці підготовки кваліфікованих робітників, зокрема, відсутність відповідних структур, які здійснюють регулювання інноваційними процесами на основі науково-методичних підходів, їх координацію та оцінювання; відсутність належного інформаційного забезпечення суб'єктів інноваційної діяльності.

Вихідними положеннями в розробленні моделі управління інноваційними освітніми процесами є положення щодо демократичних підходів в освіті. Так, С. Гончаренко, виділяючи демократизацію освіти як один з основних принципів її реформування в Україні, підкреслює, що демократизація, насамперед, передбачає зміни в управлінні освітою через її децентралізацію та регіоналізацію, надання автономності навчальним закладам в цілому, а також у вирішенні основних питань діяльності, перехід до державно-громадської системи управління освітою, співробітництва між суб'єктами навчально-виховного процесу [4].

Потреба у розробленні такої моделі управління виникла внаслідок: розвитку регіональних систем профтехосвіти, що тісно пов'язана з ринковою економікою; відсутності науково-педагогічних підходів до проблеми розвитку інноваційної сфери в системі ПТО регіону; відсутності моделей педагогічних систем, предметом організаційного структурування яких є інноваційно-педагогічна сфера; потреби встановлення взаємозв'язків між інноваційною та традиційною ПТО.

Ураховуючи специфіку протікання інноваційних процесів в освіті, модель має сприяти розвитку системи професійної освіти і навчання, що бу-

дується на принципі випередження, а не реагування. Випереджувальний характер професійної освіти і навчання може бути досягнутий шляхом соціально-педагогічного проектування системи підготовки кваліфікованих робітників на основі антропо-соціального підходу. Потреба розроблення моделі управління інноваційними освітніми процесами зумовлена необхідністю сприяти соціальній стабільності й розвитку освіти, що забезпечить гармонізацію соціально-економічних відносин.

Основними принципами проектування такої моделі управління є принципи педагогічної прогностики:

принцип методологічної доведеності підходів до обґрунтування цілей у межах системи цінностей;

принцип системності проектування у взаємодії її компонентів як єдності та різноманітності педагогічних процесів у взаємозв'язку та взаємовпливах;

принцип неперервності як цілісності етапної організації;

принцип логічної завершеності - відповідність науковій логіці розвитку соціальних систем [1].

Оскільки інноваційні процеси діють у межах загальних закономірностей розвитку системи освіти, то в них виокремлюються такі компоненти, як цільовий, змістовий, організаційний. Цільовий компонент дає уявлення про загальну спрямованість інноваційного розвитку освіти в регіоні, тобто орієнтує на необхідність формування інноваційного середовища в системі ПТО, сприятливого для творчого професійного самовизначення кожного суб'єкта навчально-виробничого процесу. Змістовий компонент розкриває специфіку різноманітності нововведень, в яких відображено потреби регіонального ринку праці та економічної галузі. Організаційний компонент пов'язаний з формами та методами впровадження нововведень у систему ПТО, характером контролю та оцінювання за результатами інноваційного пошуку, а також його поширенням. До організаційно-технологічних принципів віднесено: принцип єдності централізованого та децентралізованого характеру управління; забезпечення на рівні регіону інформацією, яка стосується інноваційних педагогічних процесів у ПТНЗ регіону; відповідність потреб суспільства в якості професійної освіти на основі надбань науково-технічного прогресу; державної підтримки та стимулювання інноваційно-педагогічних пошуків у освіті; сприяння розвитку інноваційного професійного освітнього середовища в регіоні, що засноване на використанні зарубіжного педагогічного інноваційного досвіду в підготовці кваліфікованих робітників; впровадження освітніх нововведень із залученням різних джерел фінансування; самореалізації професійних та особистісних якостей особистостей-суб'єктів інноваційної освітньої діяльності; відкритості та компетентності органів управління на різних рівнях у вирішенні проблем, пов'язаних з інноваційним пошуком; розроблення та впровадження професійно-педагогічних ініціатив як на рівні ПТНЗ, так і місцевих й регіональних органів управління; гнучкий та прозорий характер системи контролю та оцінювання ефективності інноваційного пошуку.

Основними структурними складовими регіональної моделі управління інноваційними процесами визначено: умови управління, функції управління, види управління, форми та методи управління інноваційними процесами.

Під умовами розуміємо сукупність елементів, що необхідні для формування, існування та зміни визначеного об'єкта управління. Умови управління інноваційними процесами складаються з нормативно-правового, соціально-педагогічного, психолого-педагогічного та організаційно-управлінського забезпечення впровадження нововведень.

Нормативно-правову основу інноваційних процесів складають відповідні державні та міжнародні документи.

Проголошення інноваційного розвитку освіти в Україні одним із пріоритетних напрямів модернізації галузі знайшло відображення в таких державних документах, як Національна стратегія розвитку освіти в Україні, схвалена ІІІ Всеукраїнським з'їздом працівників освіти (28 жовтня 2011 р.), Положеннях Міністерства освіти і науки України «Про інноваційну педагогічну діяльність» (2000 р.), «Про експериментальні педагогічні майданчики» (2001 р.) та в інших державних документах.

Соціально-педагогічні умови управління інноваційними процесами в регіональній професійній освіті і навчанні формуються відповідно до соціально-економічних, культурних та освітніх потреб регіону й з урахуванням державно-громадського характеру управління. Соціально-педагогічні умови є основою для функціонування й розвитку регіональної системи освіти в умовах децентралізації управління та інноваційного освітнього середовища в регіоні. Ці умови складаються з таких елементів: наявна програма розвитку системи освіти в регіоні; зміст інновацій; соціально-економічна підтримка суб'єктів інноваційного пошуку. Зміст нововведень передбачає внесення певних змін в систему освіти з метою урізноманітнення ініційованих змін, що відбуваються згідно з сучасними тенденціями оновлення регіональної і освіти і навчання; вивчення та реалізація ресурсних можливостей регіону в забезпеченні інноваціями в освіті; удосконалення професійної компетентності суб'єктів інноваційного пошуку для впровадження нововведень. Основними ознаками, що характеризують зміст нововведень, як соціально-педагогічний чинник розвитку ПТО виступають: наявність новизни, практична доцільність, доказовість, здатність відтворюватись у різних умовах освітнього середовища [2].

Важливою психолого-педагогічною складовою моделі є мотиваційний компонент, який визначає сприйнятливність педагогічними працівниками нового та їх залучення до інноваційного процесу, де враховуються внутрішні та зовнішні мотиваційні чинники. До внутрішніх мотиваційних чинників належать ті, які спонукають педагога до постійного особистісного розвитку, досягнення високих результатів у навчально-виробничому процесі. Наявність внутрішньої мотивації у педагога сприяє ініціативності, здатності до професійної діяльності в умовах постійних змін. Зовнішні мотиваційні

чинники педагога обумовлені матеріальними стимулами, прагненням постійно підвищувати професійно-кваліфікаційний рівень.

Умови організаційно-управлінського умови забезпечення нововведень передбачають розроблення методів управління інноваційними процесами, здійснення контролю й незалежного оцінювання результатів інноваційного пошуку, що дозволить:

- оцінити новизну та практичну доцільність впровадження моделі управління інноваційними освітніми процесами;

- виявляти та аналізувати результати інноваційної діяльності педагогів;

- розробляти рекомендації щодо перспективних напрямів педагогічного пошуку в системі освіти регіону [1].

Організаційно-управлінські умови реалізації моделі управління інноваційними освітніми процесами передбачають добір методів управління інноваційними процесами, які розглядаються як спосіб впровадження освітніх новацій на основі реалізації управлінських завдань і функцій. Добір методів управління здійснюється з урахуванням цільової належності до інноваційних процесів; здатності суб'єктів управління впливати на впровадження та перебіг інноваційних процесів; розвитку управлінських компетентностей керівників усіх рівнів.

На ефективність застосування інновацій у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників впливають такі фактори:

- стан соціально-психологічного клімату учнівського колективу, соціальна важливість професії;

- рівень професіоналізму педагогічного колективу навчального закладу,

- наявність науково обґрунтованого, професійно спрямованого плану навчально-виховної роботи;

- здатність викладачів до ефективного впровадження інновацій;

- дидактична орієнтація на вироблення позитивного мотивованого ставлення учнів до нового тощо.

Усі перераховані вище компоненти є складовими педагогічних умов застосування інноваційної діяльності навчального закладу у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників.

Інноваційна діяльність ставить перед керівниками ПТНЗ завдання щодо постійного оновлення їхньої професійно-управлінської компетентності, що сприяє запровадженню ефективних змін, створення умов для реалізації професійних компетентностей, та особистісного потенціалу всіх учасників освітнього процесу в межах навчального закладу.

Основними принципами, які складають основу ефективної управлінської діяльності керівника ПТНЗ є: визначення мети, системність, інтеграція, диференціація, індивідуалізація, модульність, проблемність, комунікативність, інтенсивність. Широкого використання у навчальних закладах набувають науково обґрунтовані організаційно-педагогічні умови, показники, критерії, впливові фактори, компоненти, функції, весь комплекс науково-методичного забезпечення управління.

Сучасний ПТНЗ як певне «педагогічне виробництво» (Г. П. Щедровицький) майбутніх робітничих кадрів набуває державно-суспільних ознак. Нині він реально функціонує в умовах не централізованої планової системи народного господарства, а в суспільстві ринкової економіки, що передбачає необхідність заміни концепції традиційного адміністративно-командного управління на концепцію управління змінами з урахуванням принципів та положень педагогічного менеджменту. Педагогічний менеджмент спрямований на забезпечення високої ефективності, в тому числі й прибутковості функціонування сучасного ПТНЗ як специфічної соціально-педагогічної системи з ознаками виробництва (В. Ледньов, В. Співак, І. Лікарчук). Тут враховуються витрати внутрішніх і зовнішніх ресурсів, впливи зовнішнього середовища: регіонального й місцевого ринків робітничих кадрів, освітніх послуг, фінансів, товарів тощо. Управляти сучасним ПТНЗ означає керувати всіма його структурними компонентами, а саме:

- безпосереднім освітнім процесом, тобто технологією навчання. Саме це найчастіше називають педагогічним менеджментом;
- ресурсами ПТНЗ, що включають інформаційно-методичну базу, педагогічних працівників, персонал, фінанси, матеріально-технічну базу, виробництво, виробничу діяльність тощо;
- ефективним використанням продукту освіти та кадровими питаннями: оскільки освіта є сферою міжособистісної взаємодії, тут вислів «кадри вирішують все» – не гасло, а керівництво до дії менеджера освіти, яким є сучасний керівник ПТНЗ [7].

Розвиток ринкових відносин обумовив розлад особистісних переконань та цінностей людей. Нині педагогічним працівникам, як ніколи, потрібні вміння пояснювати свої особисті цінності та допомагати визначити професійні та життєві орієнтири учням. Традиційна система підготовки педагогічних працівників не в змозі забезпечити потребу в безперервній освіті, тому кожен з них зобов'язаний сам підтримувати своє професійне зростання, особистий розвиток. Перед викладачами, майстрами виробничого навчання постає низка моральних, матеріальних професійних та інших проблем, що обумовлює необхідність оволодіння навичками їх творчого та ефективного вирішення.

Як результат, сучасне професійно-технічне училище доцільно розглядати як систему, що: за походженням – реальна; за субстанціональними ознаками прояву – соціально-педагогічна з виробничою специфікою; за рівнем складності – багатофункціональна; за характером взаємодії із зовнішнім середовищем (ринкові відносини) – відкрита; за критерієм мінливості – така, що постійно розвивається, динамічна; за наявністю цілей – цілеспрямована; за мірою керованості – відносно самоврядована [10].

Виходячи з такого визначення, будь-який педагогічний працівник є менеджером навчально-пізнавального процесу (як суб'єкт управління ним), а керівник навчального закладу – менеджером навчально-виховного процесу в цілому (як суб'єкт управління цим процесом).

Особливого значення набуває комплексний системний підхід, що орієнтує систему управління освітою на більш повне задоволення учнівських потреб і сприяє успішній діяльності ПТНЗ на ринку освітніх послуг. Він охоплює всі стадії професійного навчання: від вивчення потреб учнів і суспільства, попиту на освітні послуги до їх надання в повному обсязі та організації збуту.

Система ПТНЗ регіонів тісно пов'язана з їх економічними особливостями. Можна стверджувати, що в профтехосвіті практично створений регіональний освітній простір, який розуміють як середовище, територію, де склався певний ринок праці, що впливає на формування контингенту учнів ПТНЗ. Так, наприклад, економіка Хмельниччини в основному орієнтована на аграрний сектор та сферу послуг, але останнім часом спостерігається потужний розвиток туристичної галузі, торгівлі, громадського харчування. Серед навчальних закладів, що здійснюють підготовку кваліфікованих робітників сфери торгівлі та харчування, одним з найстаріших є державний навчальний заклад «Хмельницький Центр ПТО торгівлі та харчових технологій», який функціонує вже понад 70 років.

Тут у 2010 р. розпочато дослідно-експериментальну роботу з розроблення та впровадження моделі управління інноваційною діяльністю навчального закладу (рис. 9.1):

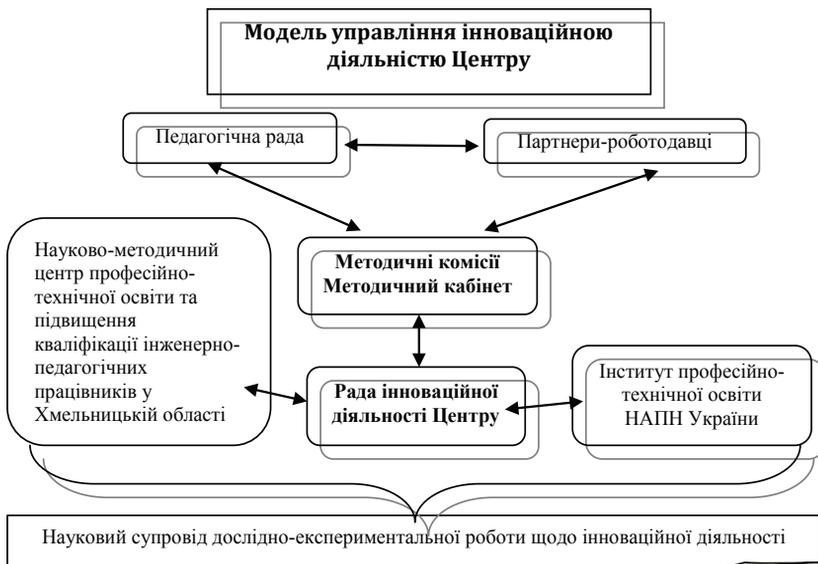


Рис. 9.1. Модель управління дослідно-експериментальною роботою щодо здійснення інноваційної діяльності

Завдання дослідно-експериментальної роботи щодо моделювання та впровадження управління інноваційною діяльністю полягають у:

- аналізі, узагальненні, відборі та включенні в навчальний процес прогресивних виробничих технологій;
- здійсненні аналізу педагогічної літератури з метою опрацювання новітніх інноваційних педагогічних технологій;
- розробленні навчально-методичних комплексів спецдисциплін на основі науково-обґрунтованих навчальних технологій;
- підвищенні рівня науково-педагогічних компетентностей педагогічних працівників навчального закладу.

Методичний кабінет Центру розпочав створення інформаційної бази для зосередження та координації зусиль керівних і інженерно-педагогічних працівників на конструюванні та моделюванні ситуацій щодо реалізації учнями самостійних соціальних і професійних проб з урахуванням профілю спеціальності, особистісних якостей і конкретних обставин соціально-економічного середовища. Це означає створення й реалізацію такого організаційно-педагогічного забезпечення всіх навчально-методичних служб Центру, яке дозволило б учням як успішно пристосуватися до специфіки інноваційного навчально-виховного і навчально-виробничого процесів, так і сформувати й закріпити стійку професійну спрямованість майбутнього кваліфікованого робітника, розвинути його інтерес до майбутньої професійної діяльності, допомогти психологічно адаптуватись у період виробничої практики в трудовому колективі, у виробленні професійних та життєвих планів та перспектив свого становлення в ринкових умовах.

Управління реалізацією інноваційної діяльності здійснюється Радою інноваційної діяльності, яка тісно пов'язана з педагогічною радою Центру та, перш за все, з підприємствами-базами практик, а також з роботодавцями регіону. Забезпечення економіки регіону кваліфікованими кадрами й збалансування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів її розвитку можливо досягти лише об'єднавши і скоординувавши зусилля представників освітньої галузі та роботодавців за підтримки органів виконавчої влади. Співпраця з науковими установами забезпечить надійне обґрунтування моделі управління інноваційною діяльністю та плідну роботу соціально-економічного механізму і функціональної структури педагогічного менеджменту в управлінні навчально-виховним і виробничим процесом.

Пріоритетним завданням інноваційної діяльності є оновлення змісту і активізація форм і методів методичної роботи адміністрації та педагогічного колективу щодо адаптації учнів до умов ринкової економіки, надання їм індивідуальної допомоги у вирішенні навчальних, соціально-психологічних і професійних проблем шляхом реалізації відповідних функцій педагогічного менеджменту [13]. До функцій педагогічного менеджменту, якими мають оволодіти педагогічні працівники навчального закладу, були віднесені: діагностична, спрямована на виявлення соціального спрямування особистості через вивчення її загальних і спеціальних здібностей, стану морального і

фізичного здоров'я, ступеня професійної спрямованості й впливу мікросередовища, характеру взаємодії в ньому; організаторська, призначена для здійснення соціально вагомої діяльності в умовах навчально-виробничого процесу, дозвілля, позааудиторного відкритого соціально-економічного середовища, включення в нього учня як його активного суб'єкта; координаційно-посередницька, спрямована на координацію зусиль культурних, духовних, спортивних, медичних, правових закладів, суспільних і благодійних організацій, державних і приватних промислових підприємств та кооперативів, колективів педагогів та учнів для спільного рішення проблем соціального та професійного становлення підлітків; профілактична, що полягала у використанні усіх соціально-правових, юридичних, психолого-педагогічних механізмів попередження і подолання негативних явищ, антипедагогічного впливу та забезпечення соціального захисту учнів; комунікативна, що передбачала встановлення ділових та особистісних контактів викладачів і майстрів виробничого навчання з учнями, їхніми батьками на принципах взаємоповаги, довіри та співробітництва; інноваційно-прогностична, спрямована на прогнозування розвитку особистості учня, вироблення індивідуальних рекомендацій, що стосуються їхньої професійної діяльності, можливостей подальшого навчання у вищих навчальних закладах, розроблення проектів спільної пошукової, виробничої, комерційної та творчої діяльності; конфліктно-захисна, націлена на попередження та конструктивне розв'язання конфліктів у колективах учнів, виробничих бригадах, родині; функція особистісного екстремуму, що передбачала надання екстремальної допомоги учням у вирішенні проблем особистісного характеру, зняття нервового напруження, стану тривожності, різних комплексів засобами психокорекції та інших методів впливу.

Стосовно учнівського колективу інноваційна діяльність спрямовується за двома напрямками: формування широких компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників та отримання практичних навичок в плануванні власної професійної та ділової кар'єри.

Дослідно-експериментальна робота зі створення моделі управління інноваційною діяльністю передбачає три ключових напрями: обґрунтування, розроблення та впровадження принципів інноваційного педагогічного менеджменту в діяльність керівництва ПТНЗ; обґрунтування, розроблення та впровадження інноваційних методів підвищення професійної компетенції педагогічних працівників; адаптація учнів та випускників ПТНЗ до умов регіонального ринку праці.

В 2010 р. в навчальному закладі були започатковані такі структурні підрозділи, які забезпечуватимуть здійснення інноваційних проектів:

- лабораторія дослідження регіонального ринку професій;
- кабінет інформаційно-телекомунікаційних технологій в обслуговуванні;
- кабінет планування кар'єри.

Лабораторія дослідження регіонального ринку професій здійснює збір та первинну обробку інформації щодо попиту на професії сфери послуг,

що поширені у регіоні. Основна увага приділяється тенденціям у змісті «традиційних» професій згідно з вимогами роботодавців, вивченню нових видів професійної діяльності та нових професій. Тісна співпраця з науковими установами сприяла накопиченню в лабораторії методик вивчення ринку професій, забезпечила науково-методичний супровід цих досліджень.

Кабінет інформаційно-телекомунікаційних технологій вивчає, насамперед, можливості використання засобів телекомунікації у вивченні передових форм і методів обслуговування, а також сприяє впровадженню педагогічного досвіду підготовки кваліфікованих робітників, який накопичений в інших навчальних закладах сфери послуг України.

Функціональне призначення лабораторії таке:

- розроблення навчальної, навчально-методичної документації з обслуговування освітнього процесу;
- організація науково-дослідної роботи з питань контролю якості надання освітніх послуг;
- створення й технічне обслуговування інформаційно-комунікаційного середовища освітнього процесу в навчальному закладі;
- здійснення моніторингових операцій щодо планування та організації професійної освіти в навчальному закладі;
- аналіз відповідної інформації щодо задоволення потреб у кваліфікованих кадрах роботодавців міста і регіону;
- дослідження регіонального ринку праці та ринку освітніх послуг з метою впровадження новітніх технологій навчання та організації ступеневого навчання із професій;
- створення нормативної бази начального закладу відповідно до вимог державних стандартів ПТО за конкретними професіями.

Кабінет планування кар'єри допомагає як учням, так і педагогічним працівникам виявити перспективи у їхній професійній діяльності. В кабінеті зібраний матеріал щодо вивчення особистісних якостей людини, методики вивчення власних вподобань, матеріали щодо планування професійної та ділової діяльності (Додаток А).

Мета діяльності кабінету полягає у сприянні засвоєння учнями змісту і функцій обраної професії повною мірою, ефективному оволодінні соціальною роллю робітника в ринкових умовах, організації праці шляхом формування таких важливих якостей, як впевненість у собі, комунікативність, творчість, мобільність, конкурентоспроможність, інноваційність мислення, творчий підхід і підприємництво. Адаптованість до умов ринкової економіки – це таке входження в робітничу професію, коли випускник відчуває себе особистістю, професіоналом – компетентним і задоволеним, впевненим у своєму майбутньому матеріальному благополуччі і перспективах подальшого розвитку, таким, хто добре володіє способами власного соціального захисту.

На базі інноваційних структурних підрозділів об'єднуються творчі викладачі, майстри виробничого навчання певної спеціалізації, представники від замовників кадрів.

Інноваційним компонентом в діяльності лабораторій і кабінетів є впровадження виробничих інновацій в зміст професійної освіти. Звісно, що зміст освіти відтворено в навчальних програмах відповідних предметів та курсів. В змісті освіти відтворені загальні завдання, які стоять перед системою професійної освіти в цілому, а також задачі конкретного навчального процесу. Самі ці завдання визначають вибір педагогічних засобів реалізації навчального процесу. В той самий час не тільки зміст професійної діяльності й освіти визначає структуру навчального процесу, а й основні закономірності його організації.

Саме з цих причин вище вказані інноваційні структурні підрозділи створюють відповідні умови для підготовки сучасних кваліфікованих робітників для сфери послуг в системі ПТО регіону. В межах дослідно-експериментальної роботи зібраний теоретичний матеріал стосовно функцій, завдань усіх об'єктів педагогічного менеджменту: адміністрації, як керівного органу, педагогічних працівників та учнів.

Компетентності учнів щодо можливостей кар'єрного зростання формуються тренінгом «Планування кар'єри» (Додаток Б), розробленим на основі методичного посібника, запропонованого Українсько-німецьким проектом «Підтримка реформування ПТО України» [3]. Викладачами Центру здійснюється адаптація цього курсу до особливостей навчального закладу та регіональної економіки.

Не менш важливим напрямом дослідно-експериментальної роботи з управління інноваційною діяльністю є організація оцінювання сформованості професійної компетентності учня на всіх етапах його підготовки. В основу методики визначення рівня сформованості компетентності покладений досвід Хмельницького ПТУ №25. До основних складових педагогічного контролю результативності (або якості) навчального процесу належать моніторинг і діагностика. Під моніторингом навчально-виховного процесу слід розуміти складову (підсистему) педагогічного контролю, яка реалізує тривале спостереження за перебігом навчально-виховного процесу з фіксацією його визначених станів (у вигляді певної сукупності кількісних і якісних оцінок та текстової інформації), що дає змогу передбачити подальший розвиток освітніх ситуацій або ж виробити заходи щодо корекції дидактичної та методичної систем задля отримання бажаних результатів (необхідного рівня навчальних досягнень учнів). Кількісними показниками оцінки є бали чи відсоток правильних відповідей на певну кількість поставлених запитань чи завдань.

Педагогічна діагностика сформованості професійної компетентності учня ґрунтується на матеріалах моніторингу навчально-виховного процесу, є інструментальним чи технологічним засобом вироблення дій, спрямованих на підвищення ефективності та якості навчання, а ці два процеси є взаємопов'язаними складовими педагогічного контролю.

Для визначення ступеня сформованості професійної компетентності (СК) учнів можна використовувати таку залежність:

$$СК = (К1+К2+К3)/N$$

де К1 – кількість учнів у певній групі, які з певної навчальної дисципліни мають 10, 11 або 12 балів (за тему, семестр, навчальний рік);

К2 – кількість учнів у певній групі, які з певної навчальної дисципліни мають 7, 8 або 9 балів;

К3 – кількість учнів у певній групі, які з певної навчальної дисципліни мають 4, 5;

N – загальна кількість учнів у групі, які атестовані з певної навчальної дисципліни (у тому числі й ті, то мають 1, 2, 3 бали).

Формула може мати і такий вигляд: $СК = (N-K)/N$

де N – загальна кількість учнів,

K – кількість учнів, які мають 1, 2, або 3 бали.

Задовільними вважаються такі результати, коли $СК \geq 0,7$.

Якщо $СК \leq 0,7$, то керівники навчального закладу аналізують причини низького ступеня сформованості компетентності учнів, за такою схемою:

- визначення навчальних дисциплін, за якими найнижчий коефіцієнт СК;
- вивчення особливостей навчальної діяльності викладачів зазначених предметів;
- аналіз кількості пропущених занять;
- відповідність конспектів занять вимогам внутрішньо училищного контролю;
- вивчення стану відносин викладачів та учнів;
- визначення рівня організації навчально-виховного процесу на заняттях та методики роботи викладача з учнями, які одержали бали, що відповідають початковому рівню засвоєння знань та вмінь;
- аналіз результатів тематичної атестації [13].

Робота з підвищення рівня професійної компетентності учнів під час навчання ведеться за двома напрямками: розвиток необхідних навчальних умінь учнів; корекційно-методична робота з викладачами, в основі якої є усунення недоліків у дидактичних та методичних матеріалах, ознайомлення викладачів з ефективними сучасними технологіями навчання.

9.3. Педагогічні засади управління ПТНЗ за умови впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління

В Україні проблема забезпечення якості освіти перебуває на важливому плані суспільної уваги. Ця проблема постала не спонтанно, а в тісному зв'язку з цілою низкою чинників, серед яких, по-перше, вплив науково-технічного прогресу, потреба змін у підготовці робітників в умовах ринкової економіки, по-друге, курс держави на європейську інтеграцію, розширення й набуття нової якості демократичних процесів і побудова громадянського суспільства.

Управління освітою, зокрема її якістю складний, багатогранний і нелінійний процес, який повинні постійно координувати й коригувати суб'єкти управління відповідно до соціально-педагогічних умов його функціонування.

З позицій системного підходу управління якістю освіти цей процес слід розглядати як цілісну, відкриту соціально педагогічну систему, що відповідає всім характерним ознакам складних систем.

Сучасні дослідження свідчать, що основними чинниками, які забезпечують якість освіти, є:

1) професійна підготовка суб'єктів викладання, їхні особистісні якості (порядність, відповідальність, принциповість, толерантність тощо);

2) навчально-методичне забезпечення підготовки (навчальні посібники, методичні розробки);

3) наявність системи контролю й оцінювання викладання, рівня знань суб'єктів учіння, що відповідає сучасним вимогам;

4) застосування в навчально-виховному процесі сучасних освітніх технологій (активних методів навчання, Інтернет-технологій тощо);

5) залучення суб'єктів навчально-виховного процесу до науково-дослідницької діяльності;

6) відповідність програм навчальних дисциплін сучасним вимогам;

7) контакти з провідними фахівцями;

8) належне матеріально-технічне забезпечення підготовки кваліфікованого робітника;

9) забезпеченість навчальною літературою ПТНЗ;

10) використання матеріалів психолого-соціологічних та інших досліджень;

11) спрямованість викладання на формування соціальних якостей сучасного фахівця;

12) стимулювання самостійної роботи суб'єктів навчання тощо [8; 10].

До означених факторів додамо відповідне нормативне забезпечення підготовки кваліфікованих робітників, у тому числі – державні стандарти ПТО за конкретною професією нового покоління.

У системі ПТО серед основних тенденцій її розвитку спостерігається:

позитивний вплив роботодавців на зміст підготовки кваліфікованих працівників;

інтернаціоналізація освітніх процесів з метою забезпечення зайнятості суб'єктів освіти на міжнародному ринку праці;

створення умов для співпраці органів влади, роботодавців, соціальних партнерів та працівників;

врахування у змісті ПТО вимог сучасних соціально – економічних реалій ринку праці;

професійні навчальні заклади стають посередниками між учнем і потенційним роботодавцем [5].

Міжнародний досвід підготовки робітників доводить, що вирішальним фактором ефективного функціонування ПТНЗ будь-якого типу є утримання випускників на робочому місці протягом тривалого часу, їхнє успішне кар'єрне зростання. Аналітичний матеріал, отриманий під час бесід з керівниками та педагогічними працівниками ПТНЗ, засвідчив, що найкраща

ситуація з працевлаштуванням випускників існує у сфері послуг, дещо гірша – у машинобудуванні, будівництві, гірничій справі. Училища, що мають тісний зв'язок з виробничими підприємствами, які можуть бути базами практики, відігравати роль соціальних партнерів тощо, успішно працевлаштовують випускників.

У сучасній вітчизняній системі підготовки кваліфікованих робітників строк навчання не перебільшує 1,5 роки. За такої умови виникає суперечність між запитом роботодавців, які прагнуть до швидкої підготовки робітників, та педагогічними працівниками ПТНЗ, які стверджують про неможливість якісного опанування професійними компетентностями за такий короткий час. Зарубіжний досвід має приклади як довгострокової, так і короткотермінової підготовки робітників. Цікавим і корисним є досвід підготовки робітничих кадрів в Німеччині, де «професія» визначається як сукупність компетентностей, які має набути професіонал, щоб бути спроможним ефективно працювати протягом робочої біографії, змінюючи, за необхідністю, робочі місця. Державні документи щодо професійного навчання Німеччини визначають близько 350 укрупнених (інтегрованих) навчальних професій. Слід зазначити, що первинна професійна підготовка здійснюється тільки після отримання учнем повної загальної середньої освіти й триває 2,5-3 роки. Протягом цього часу молода людина опановує необхідну суму загальноосвітніх, загальнотехнічних, технологічних знань і умінь [11]. Випускник навчального закладу тільки тоді вважається кваліфікованим робітником, коли він довгостроково залишається конкурентоздатним на ринку праці. За таких умов формуються компетентності, які дозволяють особистості обирати вид діяльності в певній економічній галузі (напрямі). Саме така організація навчання відповідає принципу фундаментальності професійної освіти.

Важливою складовою ефективного управління ПТНЗ щодо введення інновацій є державні стандарти профтехосвіти з конкретних професій нового покоління.

Згідно з Законом України «Про професійно-технічну освіту» Державний стандарт професійно-технічної освіти (ДСПТО) з конкретної професії відображає суспільні вимоги до рівня кваліфікації робітничих кадрів та має визначені складові: освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника, типові навчальні плани та програми з навчальних предметів, перелік основних обов'язкових засобів навчання, систему контролю знань, умінь і навичок слухачів та критерії їх кваліфікаційної атестації. Вимоги щодо змісту підготовки робітників складаються відповідно до запитів роботодавців, які мають чітко визначити зміст та вимоги щодо професійної діяльності та посадових функцій робітника, тобто те, що становить опис професії (кваліфікаційну характеристику) або професійний стандарт. Співпраця з роботодавцями довела, що власникам або керівникам підприємств принципово не важливо як саме здійснюється підготовка робітника. Важливіше кінцевий результат – робітник, здатний виконувати певну роботу, функції, посадові обов'язки.

Шлях підготовки кваліфікованих робітників, що залишився від радянської системи ПТО передбачає цілісний процес отримання професії: від базової або повної загальної середньої освіти до певного рівня кваліфікаційного розряду, що надає ПТНЗ. Структура чинних ДСПТО відображає саме цей шлях. Модель, за якою побудовані сучасні ДСПТО, умовно назвемо «професійною». За такою моделлю стандартизуються всі складові, зазначені в Законі України «Про професійно-технічну освіту» і відбувається опанування всією професією за певним кваліфікаційним розрядом. Професійна модель більше розрахована на первинну професійну підготовку. Хоча законодавчо передбачена ступенева підготовка робітника, але як правило, учні набувають знань і умінь відповідно до визначеного навчальним закладом кваліфікаційного рівня в цілому. За такою моделлю чітко визначений термін підготовки робітника без урахування можливої індивідуальної швидкості навчання. Стандартизований зміст підготовки не завжди відповідає змісту професійної діяльності сучасного робітника, стандартом не тільки не передбачена можливість зміни змісту навчальних предметів, а й самого їх переліку. За результатами опитування педагогічних працівників ПТНЗ очевидно, що така модель стандартів негнучка. Однак, чинні стандарти повністю відповідають нормативній базі, принципам фінансування тощо.

Інша «результативна» модель передбачає стандартизацію таких структурних елементів ДСПТО: освітньо-кваліфікаційну характеристику випускника ПТНЗ за певною професією (ОКХ), а також видів та змісту підсумкового оцінювання результатів підготовки робітника. Логіка існування такої моделі пов'язана з довірою з боку держави і роботодавців до навчального закладу, яка виявляється під час акредитації та ліцензування навчального закладу. Однак, за умови бюджетного фінансування підготовки кваліфікованих робітників, така модель не може існувати, оскільки не унормовується навчальне навантаження викладачів, учнів.

На нашу думку найбільш сприятливою моделлю є професійно-модульна, яка виникла на основі аналізу зарубіжного досвіду підготовки робітників. Досвід підготовки кваліфікованих робітників у Німеччині наведений вище. Підготовка робітників в Канаді спрямована на спеціалізацію, формування професійних компетентностей з певного виду діяльності. Розробники освітніх програм керуються бажанням роботодавців менше часу витратити на підготовку робітників (в середньому на формування уміння виконувати нескладну технологічну операцію витрачається близько 15 академічних годин), разом з тим, велику увагу приділяють формуванню й розвитку підприємницьких навичок. Навчання орієнтується на конкретного замовника, який, як правило, контролює не тільки сам процес навчання, а й оновлення навчально-методичної та навчально-матеріальної бази навчального закладу. Наявність і відпрацьованість механізму швидкого реагування навчального процесу на потреби ринку праці, підтримка з боку держави та місцевого самоврядування дає можливість підготувати робітника до виконання певного виду діяльності протягом короткого терміну. Надзвичайно позитивним є дуже тісний зв'язок з роботодавцями, їх об'єднаннями.

Поєднання обох підходів дозволить розв'язати питання формування конкурентоздатного робітника, професіонала, особистості. Така підготовка базуватиметься на засадах поетапного, ступеневого навчання. На першому етапі навчання учень опанує базові ключові та професійні компетентності, притаманні галузі (напряму) економічної діяльності. Другий етап професійної підготовки кваліфікованих робітників – це сукупність навчальних модулів, кожний з яких формуватиме або поглиблюватиме професійні компетентності у певних видах професійної діяльності.

Вибір запропонованої моделі підготовки кваліфікованих робітників обумовлює модернізацію всіх складових стандарту ПТО, визначених Законом України «Про професійно-технічну освіту» (ст. 32-35), а саме: структура освітньо-кваліфікаційної характеристики, структура типових навчальних планів і програм навчальних дисциплін, система матеріально-технічного забезпечення, система оцінювання рівня кваліфікації випускника ПТНЗ.

Для створення навчальних планів і програм навчальних модулів аналізуються компетенції, закладені в ОКХ. Згідно їх переліку за кожним навчальним модулем складаються переліки дидактичних одиниць, необхідних для засвоєння. При побудові навчальних планів і програм в середині кожного модуля можливий відхід від «предметоцентризму», тобто певні дидактичні одиниці можуть утворювати традиційні навчальні предмети, як то «Охорона праці в галузі», окремі предмети економічного спрямування, гуманітарної підготовки. Разом з тим, дидактичні одиниці, які безпосередньо стосуються фахової підготовки можуть утворювати інтегровані курси. Інтеграція на сучасному етапі є об'єктивною закономірністю.

При впровадженні інтегрованих навчальних курсів виникають труднощі у складанні розкладу занять, розподілу навантаження педагогічних працівників. При впровадженні таких курсів у ДНЗ «Запорізьке ВПУ моди і стилю» кожний навчальний модуль викладався одним викладачем, який проводив як теоретичні, так і практичні заняття за окремим модулем. Фактично використовувався метод «занурення» в предмет. Разом з тим, викликає недовіру можливість ефективного викладання одним викладачем усіх дидактичних одиниць, передбачених модулем, а також одиниць щодо практичної підготовки. Постає проблема ефективного опанування учнями модуля. За таких умов неможливо використовувати традиційні методики викладання. Постає проблема розроблення та впровадження бінарних уроків, використання інтерактивного навчання із залученням майстрів виробничого навчання та інші види інноваційних методик. При використанні такої моделі підготовки робітників необхідно розробляти саме інноваційні технології навчання.

Професійно-модульна модель підготовки робітників має переваги: можливість обрання учнем індивідуальної траєкторії навчання, гнучке реагування на потреби ринку праці, які виявляються у швидкому введенні до змісту навчання новизни тощо. Недоліками є проблема узгодженості з чинною нормативною базою ПТО.

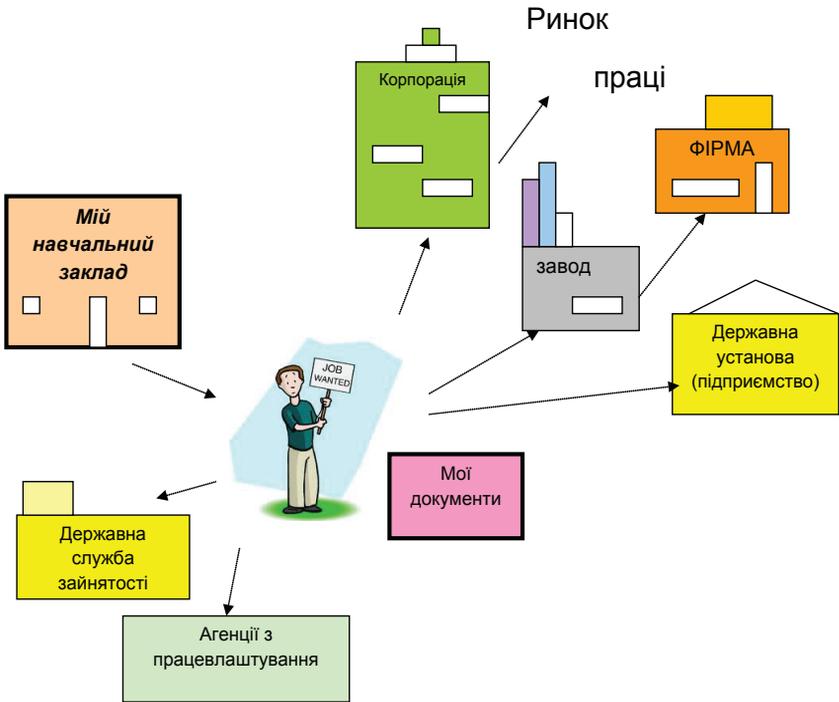
На сучасному етапі традиційна дисциплінарно орієнтована парадигма освіти, щодо спонукає до механічного засвоєння знань, поступово замі-

няється проектно-творчою, інноваційною парадигмою, яка передбачає не заучування готової інформації, а засвоєння знань у ході спільної навчально-виховної діяльності, у контексті проектування, конструювання, моделювання досліджень.

Література

1. Ващенко Л. Управління інноваційними процесами / Л. Ващенко // [Електронний ресурс]. – 2011. – Режим доступу: <http://osvita.ua/school/manage/289/>
2. Воронкова В.Г. Розвиток науки та виробництва в контексті інноваційно-інвестиційної парадигми / Воронкова В.Г. // Зб. наук. праць «Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії». – Запоріжжя: ЗДІА. – Вип. № 27. – 2006. – 238 с. – С. 12–21.
3. Крюгер Е. Старт в професійну життя: учеб. пособ. для уч-ся ПТУЗ / Крюгер Е., Вайс Ю, Кравець Ю. – К., 2009. – 9 с.
4. Маяковська Л. Моделі управління інноваційними процесами/ Л. Маяковська// [Електронний ресурс]. – 2011. – Режим доступу: <http://www.ukrreferat.com/index.php?referat=64773&pg=0>
5. Ніколаєнко С. Проблеми розвитку теорії управління інноваційними процесами в освіті / С. Ніколаєнко // Український науковий журнал «Освіта регіону, політологія, психологія, комунікації». <http://www.social-/> [Електронний ресурс]. – 2011. – Режим доступу: <http://www.social-science.com.ua/публікація/63>
6. Пометун О. Управління школою, що змінюється. Порадник сучасного директора / Пометун О., Середяк Л., Сущенко І., Янушевич О. – Тернопіль: Вид-во Астон. – 2005. – 192 с.
7. Прогнозування процесів на ринку праці: посіб. / Д. Д. Айстраханов, А. В. Казановський, Ю. М. Маршавін та ін.; Ін-т підгот. кадрів Держ. служби зайнятості України. – К.: Гама-принт, 2009. – 100 с.
8. Симонов В. П. Педагогический менеджмент: 50 НОУ-ХАУ в области управления образовательным процессом: учеб. пособ. / Симонов В. П. – М., 1997. – 264 с.
9. Соціальне партнерство в дії (зб. інфор.-метод. матеріалів) / Укл.: Сушенцева Л. Л., Сушенцев О. Є., Сулима Т. С., Чернова Т. Ю., Зозуля Н. В., Сапіга В. О. Макаров О. І., Ступнік М. І.; за заг. ред. Л. Л. Сушенцевої. – Кривий Ріг : КрММЦ, 2011. – 157 с.
10. Федоров В. Д. Менеджмент закладу освіти, менеджер закладу освіти: психологічні засади / Федоров В. Д. – Кам'янець-Подільський: Абетка-НОВА, 2004. – 224 с.
11. Формування широкої кваліфікації робітників. Вклад ПТО у розвиток трудового потенціалу ХХІ століття. Зб. матеріалів, підгот. у рамках реалізації укр.-нім. проекту «Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні». – К.: Видавничо-поліграфічний дім «Формат», 2009. – 168 с.
12. Цехмістрова Г. С. Управління в освіті та педагогічна діагностика: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./ Галина Цехмістрова, Надія Фоменко. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2005. – 280 с.
13. Шевчук Л. І. Внутрішній контроль у закладі профтехосвіти: метод. посіб. / Шевчук Л. І., Сидоренко Т. М., Бас Г. С. – Хмельницький: ХНУ, 2005. – 53 с.
14. Щербак Л. В. Якість професійно-технічної освіти в умовах її модернізації: метод. реком. / Щербак Л. В. – К.: Геопринт, 2009. – 57 с.

Зміст стенду «Планування професійної кар'єри»



Зміст тренінгу «Планування кар'єри»

- ❖ **Тема 1 – Аналіз ситуації на ринку праці**
 - o Вихідна ситуація. Як планувати кар'єру
 - o Мої сильні та слабкі сторони
 - o Ситуація на ринку праці регіону.
- ❖ **Тема 2 – Ухвалення рішень**
 - o Мої бажання. Оцінювання життєвої та професійної мети.
 - o Визначення шляхів досягнення мети у професії.
- ❖ **Тема 3 – Планування та реалізація дій.**
 - o Влаштування на роботу.
 - o Агенції з працевлаштування.
 - o Підготовка документів до працевлаштування. Підготовка до інтерв'ю з роботодавцем.
 - o Складання плану дій. Реалізація плану.

РОЗДІЛ 10

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВИТИ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

10.1. Роль і місце економетричних досліджень системи ПТО в умовах децентралізації її управління

В умовах децентралізації управління ПТО та сучасного стану ринку праці важливим для менеджерів освіти стає питання моделювання функціонування системи ПТО взагалі та роботи ПТНЗ зокрема як базис прийняття успішних управлінських рішень і планування діяльності навчальних закладів на майбутнє. В цьому аспекті встановлення причинно-наслідкових зв'язків між економічними чинниками, тенденції їх змін, обґрунтування прогнозних значень є тими кроками, завдяки яким можна розробити ефективну систему управління ПТО. Для вирішення цих завдань в інших предметних областях широко використовують методи економетричних досліджень [1–3, 5, 9, 11, 13, 22]. Економетрія використовується там, де потрібно вирішувати завдання прогнозування, класифікації або управління. Економетрія побудована на основі математичних та економічних знань і разом з такими дисциплінами, як мікро- та макроекономіка утворює базис сучасної економічної освіти [10]. Конструювання й дослідження економетричних моделей у галузі ПТО буде сприяти формуванню у менеджерів освіти економіко-математичного мислення, спрямованого на перетворення їх на управлінців нової формації.

Освіта, як і будь-яке економічне явище, обов'язково має кількісну та якісну сторони, які перебувають у тісному взаємозв'язку та взаємозалежності. Кількісний аналіз системи ПТО на основі статистичних даних є фундаментом для з'ясування якісних характеристик механізму її функціонування. Такий аналіз слугує надійним підґрунтям прийняття ефективних управлінських рішень, інструментом економічної експертизи планів та програм у галузі ПТО, мірою оцінювання ефективності функціонування системи освіти взагалі та ПТО зокрема. Інструментом такого аналізу й так званого «сценарного моделювання» і є економетричні моделі, які дають змогу не тільки здійснювати економічний аналіз, а й прогнозувати кількісні характеристики на коротко-, середньо- та довгостроковий періоди.

Нині в області удосконалення управління економікою взагалі та комерційною діяльністю зокрема велика увага приділяється застосуванню математики, статистики й обчислювальної техніки. Для вивчення внутрішніх і зовнішніх зв'язків об'єкта дослідження істотне значення має моделювання. За його допомогою вивчаються ті процеси і явища, що не піддаються безпосередньому вивченню. Метод моделювання зарекомендував себе як ефективний засіб виявлення істотних ознак явищ та процесів за допомогою моделі (концептуальної, вербальної, математичної, графічної, фізичної тощо).

Все це робить актуальним використання методів прикладної матема-

тики, статистики, системного аналізу до аналізу й моделювання економічних аспектів розвитку системи ПТО в умовах ринку та децентралізації її управління.

У нових умовах розвитку економічних відносин спостерігається вибух інтересу до економетричних досліджень. Економетричні методи широко використовуються в макро- й мікроекономіці, менеджменті, маркетингу, управлінні трудовими ресурсами тощо [9, 10, 13, 15, 16]. Слушно зазначити, що посилань на подібні роботи в галузі ПТО в літературних джерелах поки що не знайдено. Не застосовуючи економетричних методів дослідження ПТО, не використовуючи розробленого й апробованого інструментарію економетрики, неможна здійснити перевірку емпіричних зв'язків, виявити нові залежності, а відтак – представити нові теорії [6]. Без економетричних методів досить складно побудувати прогноз, а отже – під питанням і успіх у такій складній соціально-педагогічній сфері як ПТО. Важливе значення в цьому аспекті набуває й розробка у закладах ПТО адаптивних механізмів управління для забезпечення їх сталого розвитку.

Чільне місце економетрії визначається тією роллю, яку вона відіграє в сучасних економічних дослідженнях. За допомогою економетричних методів вирішують такі важливі питання :

- підтвердження або відхилення економічних гіпотез і законів;
- емпіричний вивід економічних законів;
- прогнозування різноманітних економічних показників;
- економіко-математичний аналіз явища або процесу, що досліджується.

10.1.1. Економетрія: історія, сьогодення, приклади

Можна навести багато прикладів, які показують, що ефективність прийняття рішень у підприємстві, виробництві, комерції, бізнесі та інших сферах значно залежить від того, на скільки особа, приймаючи відповідні рішення, використовує інформацію про кількісний зв'язок між економічними показниками, які характеризують економічні явища і процеси [1–3, 5, 9, 11, 13, 22].

Економетрія – це наука, що вивчає кількісні закономірності та взаємозв'язки економічних об'єктів і процесів за допомогою математико-статистичних методів та моделей. Таке визначення дещо обмежене, бо не дає уяви про економетрику як про синтезну дисципліну, яка поєднує економічну теорію, математичну економіку, теорію матриць, теорію ймовірностей, економічну та математичну статистику [13].

Слушним є питання про правомірність застосування економетричних методів, а саме виробничих функцій та симультативних моделей до дослідження розвитку ПТО. Як правило, ПТО зокрема й освіту взагалі розглядають з трьох позицій: освіта-результат, освіта-процес та освіта як система. При дослідженні освіти як процесу її можна розглядати як технологічний процес, де є випуск продукції (кваліфіковані робітники), ресурси (учні та працівники ПТНЗ, інфраструктура ПТО тощо) й праця (процеси навчання

та виховання). Тому при дослідженні ПТО можливе використання всього потужного арсеналу економетричних методів для виявлення закономірностей і особливостей розвитку системи ПТО в умовах сучасного ринку праці.

Термін «економетрія» вперше запропонував львівський учений П. Чомпа, який опублікував у Львові книгу «Нариси економетрії і природної теорії бухгалтерії, яка ґрунтується на політичній економії» (1910 р.).

Як самостійна економіко-математична дисципліна і галузь науки, економетрія сформувалась у 20-30-х роках ХХ ст. завдяки працям Г. Мура і Г. Шульца. До цього вже були спроби математичної формалізації економіко-статистичних даних у працях піонера економетрії В. Парето (рівняння гіперболи для опису розподілу прибутків населення в 1892 р., у працях Р. Хукера і А. Чупрова з кореляційного аналізу економічних процесів).

У перших працях Г. Мура і Г. Шульца в межах економетрії були розроблені моделі попиту й пропозиції, які представляли рівняння класичної лінійної регресії з параметрами, що оцінювалися за методом найменших квадратів.

У 1928 р. з'явилася стаття американського математика Д. Кобба та економіста П. Дугласа «Теорія виробництва», яка поклала початок теорії виробничих функцій – економетричних моделей, що описували залежність обсягів продукції від затрат праці й основного капіталу, які у подальшому були розвинуті та узагальнені в працях Р. Солоу.

Остаточно економетрія, як галузь науки, під такою назвою стала відома у 1930 р., коли було засноване «Економетричне товариство», яке визнало себе як «Міжнародне товариство для розвитку економічної теорії і її зв'язку зі статистикою та математикою». Засновниками економетрії вважаються Р. Фріш (Норвегія), Е. Шумпетер (Швейцарія), Я. Тінберген (Нідерланди).

Після заснування «Економетричного товариства», починаючи від 30-х років ХХ ст. відомими економістами Я. Тінбергеном (Нідерланди), Л. Клейном та Р. Стоуном (США) почали розроблятися макроекономічні моделі, які описували статистичні зв'язки виробництва, кінцевого індивідуального і державного попиту, цін, податків, зовнішньої торгівлі, пропозиції робочої сили тощо. Такі моделі складались уже з багатьох рівнянь, що дали поштовх для розроблення нових методів оцінювання параметрів економетричних моделей. Цей напрям було продовжено і після другої світової війни.

Особливі досягнення розвитку економетрії здобув за останні 30 років. Про це свідчить той факт, що серед лауреатів Нобелівської премії в галузі економіки досить велика кількість економістів, які відзначилися значним внеском в економетрію. Серед них:

- проф. Рагнар Фріш – 1969 р. (Норвегія);
- проф. Ян Тінберген – 1969 р. (Нідерланди);
- проф. Теллінг До Купманс – 1975 р. (США);
- проф. Лоуренс Р. Клейн – 1980 р. (США);
- проф. Трігве Хаавелмо – 1989 р. (Норвегія).

У 2000 р. Дж. Хекман і Д. Макфеден отримали Нобелівську премію за розробку мікроеконометрії та методів статистичного аналізу.

До типових проблем сьгоднішньої економетрії зараховують розробку і дослідження властивостей:

виробничих функцій;

функцій попиту різних груп споживачів та цільових функцій переваги споживачів;

статичних і динамічних міжгалузевих моделей виробництва, розподілу й споживання продукції;

моделей загальної рівноваги (наприклад між попитом на робочу силу та її пропозицією тощо).

В аспекті економетричних досліджень виникає необхідність визначення моделей.

Математична модель – це опис об'єкта (явища), який досліджують, за допомогою формальної мови математики (тобто у вигляді рівнянь, нерівностей, систем рівнянь тощо).

Економіко-математична модель – це математична модель економічної системи, явища, процесу.

Економіко-математичним моделюванням економічних систем, явищ, процесів називають дослідження (вивчення) їхніх характеристик за допомогою математичних методів і економіко-математичних моделей.

Економіко-математичні моделі, які використовуються в економетрії, називаються економетричними моделями, а математичні методи їх побудови – відповідно економетричними методами.

Економетрична модель – це окрема функція чи система функцій (рівнянь), що описує кореляційно-регресійний зв'язок між економічними показниками, один чи декілька з яких є залежною змінною, а всі інші – незалежними.

Економетричні моделі становлять окремих клас економіко-математичних моделей і характеризуються такими особливостями:

економетричні моделі – моделі функціональні;

економетричні моделі – моделі прикладні (емпіричні);

економетричні моделі – моделі дескриптивні;

економетричні моделі – моделі стохастичні.

У загальному вигляді економетрична модель у вигляді однієї функції (рівняння) має такий вигляд :

$$y = f(x_1, x_2, \dots, x_m, \varepsilon) \quad (1)$$

де Y – залежна змінна; x_i ($i = \overline{1, m}$) – незалежні змінні; ε – випадкова (стохастична) складова моделі. Прикладом такої моделі може бути відома виробнича функція Кобба–Дугласа:

$$Y = a_0 k^\alpha L^\beta e^\varepsilon, \quad (2)$$

де Y – випуск продукції; K – основний капітал; L – затрати праці (людський капітал); a_0, α і β – параметри моделі.

Якщо економетрична модель є системою функцій (рівнянь), то вона в загальному вигляді має вигляд:

$$Y_s = f_s(x_{s1}, x_{s2}, \dots, x_{sn}, \varepsilon_s) \quad (s = \overline{1, k}), \quad (3)$$

де k – кількість рівнянь. Прикладом такої моделі може бути відома модель формування доходу Дж. М. Кейнса:

$$\begin{cases} C_t = \beta_0 + \beta_1 Y_t + \varepsilon_t, \\ Y_t = C_t + I_t, \end{cases} \quad (4)$$

де C_t – сукупне споживання, Y_t – національний дохід, I_t – інвестиції, β_0, β_1 – параметри моделі.

Незалежні змінні економетричних моделей x_1, x_2, \dots, x_m , як і регресійних, називають пояснюючими змінними (або факторами, інколи регресорами), залежні змінні $Y(Y_s)$ – пояснюваними змінними (або регресандами). Крім цього, всі змінні економетричних моделей, як і будь-якої економіко-математичної моделі, поділяються на екзогенні й ендогенні.

Екзогенними (зовнішніми) називають змінні, значення яких визначені ще до використання моделі, а ендогенними (внутрішніми) – такі, значення яких визначають тільки із самої моделі.

Випадкову складову економетричної моделі за аналогією з регресійною моделлю прийнято називати збуренням (похибкою, відхиленням) моделі, а для вибіркової моделі при означенні оцінки цієї величини в основному використовується термін «залишки».

Введення до економетричної моделі стохастичної складової здійснюють за таких підстав:

до будь-якої економетричної моделі включаються не всі фактори, які можуть впливати на залежну змінну, а тільки основні;

на залежну змінну при моделюванні таких складних об'єктів, як економічні системи, можуть впливати і численні випадкові фактори, які взагалі неможливо передбачити;

частина факторів не піддається квантифікації (тобто кількісному вимірюванню), а для тих, що вимірюються, можлива похибка вимірювання даних.

Стохастична складова моделі якраз і акумулює усі відхилення фактичних спостережень залежної змінної від обчисленої згідно з рівнянням регресії за рахунок щойно згаданих обставин.

Усі економетричні моделі класифікують залежно від:

1) *рівня моделювання*:

мікромоделі;

макромоделі;

2) *урахування фактора часу*:

статичні;

динамічні;

3) *кількості рівнянь*:

у вигляді одного рівняння;

у вигляді системи одночасних рівнянь (симультаивні);

4) *виду рівнянь*:

лінійні;

нелінійні;

5) *відповідності положенням класичного лінійного регресійного аналізу на*:

класичні;

узагальнені.

Економетрія як наукова дисципліна утворилася на основі економічної теорії, математичної економіки, економічної і математичної статистики. Таким чином, економетрія використовує основні базові поняття, термінологію і методи зазначених дисциплін. Але вона не є механічним поєднанням зазначених дисциплін, а є окремою галуззю науки, що відрізняється від своїх складових.

Так, економічна теорія (мікро- й макроекономіка) при вивченні економічних явищ і процесів робить наголос на якісних аспектах цих явищ, пропонуючи якісні твердження і гіпотези. Економетрія – навпаки: забезпечує кількісний аспект економічної теорії.

Математична економіка будує та аналізує математичні моделі економічних явищ і процесів без використання реальних числових значень економічних змінних, які охоплюються цими моделями. Економетрія ж навпаки – при побудові економетричних моделей спирається на реальні статистичні дані.

Однією з основних задач економічної статистики є збір, обробка і представлення економічних даних у спеціальній формі – у вигляді таблиць, графіків, діаграм тощо. Економетрія також користується цим інструментарієм, але йде далі, застосовуючи отримані статистичні дані для аналізу економічних взаємозв'язків і прогнозування.

Оскільки взаємозв'язки між економічними показниками мають стохастичний характер, в економетрії широко застосовуються методи математичної статистики. Однак в силу специфіки отримання статистичних даних в економіці економетрія розробляє й використовує спеціальні методи та прийоми, які у математичній статистиці не використовуються [6].

Крім зазначених дисциплін, економетрія також широко застосовує методи вищої математики і сучасні комп'ютерні технології. Оскільки економетричні дослідження пов'язані, як правило, з великим обсягом обчислень, вони потребують відповідної комп'ютерної обробки. На даний час розроблена і використовується достатня кількість як спеціалізованих програмних продуктів, таких як Statistica, SPSS, Stata, StatGraphics, Econometric Views та ін., так і універсальні програмні продукти, які мають достатні можливості для проведення економетричного аналізу – MS Excel, MathCAD, Mathematica тощо [14].

10.2. Професійно-технічна освіта як складна система

Сучасна наука успішно розв'язує проблеми розробки та впровадження в практику методів дослідження динаміки функціонування складних

систем. До класу таких систем зараховують, як правило, великі технологічні, виробничі, енергетичні, комунікаційні комплекси, системи автоматизованого управління, багатопроцесорні обчислювальні системи високої продуктивності та інші об'єкти. Окрім згаданих «технічних» систем, дослідженню закономірностей функціонування в цілому підлягає багато економічних, соціологічних, біологічних, екологічних та інших об'єктів і процесів. До речі, вивчення комплексних загальносистемних проблем відокремилось у самостійний напрям інженерної думки, який отримав назву системотехніки.

Складна система – складений об'єкт, частини якого можна розглядати як системи, закономірно об'єднані в єдине ціле відповідно до певних принципів або пов'язані заданими відносинами [18]. Поняттям складної системи користуються в системотехніці, системному аналізі, дослідженні операцій і при системному підході в різних галузях науки, техніки і економіки. Складну систему можна розчленувати (не обов'язково єдиним чином) на кінцеву кількість частин, званих підсистемами; кожен таку підсистему (вищого рівня) можна, у свою чергу, розчленувати на кінцеве число дрібніших підсистем тощо, аж до здобуття підсистем першого рівня, так званих елементів складної системи, які або об'єктивно не підлягають розчленуванню на частини, або відносно їх подальшої неподільності є відповідна домовленість. Підсистема, таким чином, з одного боку, сама є складною системою з декількох елементів (підсистем нижчого рівня), а з іншого – елементом системи старшого рівня.

У кожен момент часу елемент складної системи перебуває в одному з можливих станів; з одного стану в інший він переходить під дією зовнішніх і внутрішніх чинників. Динаміка поведінки елемента складної системи виявляється в тому, що стан елемента та його вихідні сигнали (дії на зовнішнє середовище і інші елементи складної системи) в кожен момент часу визначаються попередніми станами й вхідними сигналами (діями зовнішнього середовища та інших елементів складної системи), що надійшли як у даний момент часу, так і раніше. Під зовнішнім середовищем розуміється сукупність об'єктів, що не є елементами даної складної системи, але взаємодія з якими враховується при її вивченні. Елементи складної системи функціонують не ізолювано один від одного, а у взаємодії: властивості одного елемента взагалі залежать від умов, визначуваних поведінкою інших елементів; властивості складної системи в цілому визначаються не лише властивостями елементів, а й характером взаємодії між ними (дві складні системи, що складаються з попарно однакових елементів, які, проте, взаємодіють між собою різним чином, розглядають як дві різні системи).

Наведемо основні визначальні ознаки складних систем [18] та з'ясуємо [Закон України «Про професійно–технічну освіту» від 10 лютого 1998 р. № 103/98–ВР на офіційному сайті Верховної Ради України], чи відповідає їм система ПТО.

Наявність великої кількості взаємозв'язаних і взаємодіючих між собою елементів.

Професійно-технічна освіта – складова системи освіти України. ПТО є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями й навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури. ПТО здобувається у ПТНЗ (частина перша ст. 3 в редакції Закону N 1158–IV від 11.09.2003). Професійно-технічний навчальний заклад – це заклад освіти, що забезпечує реалізацію потреб громадян у ПТО, оволодінні робітничими професіями, спеціальностями, кваліфікацією відповідно до їхніх інтересів, здібностей, стану здоров'я (ст. 7. Визначення професійно-технічного навчального закладу).

До професійно-технічних навчальних закладів належать:

професійно-технічне училище відповідного профілю;

професійне училище соціальної реабілітації;

вище професійне училище;

професійний ліцей;

професійний ліцей відповідного профілю;

професійно-художнє училище;

художнє професійно-технічне училище;

вище художнє професійно-технічне училище;

училище-агрофірма;

вище училище-агрофірма;

училище-завод;

центр професійно-технічної освіти;

центр професійної освіти;

навчально-виробничий центр;

центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів;

навчально-курсний комбінат;

навчальний центр;

інші типи навчальних закладів, що надають професійно-технічну освіту або здійснюють професійно-технічне навчання (ст. 18 в редакції Закону N 1158–IV від 11.09.2003).

В якості ілюстрації наведемо статистичні дані МОНМС України [20].

Таблиця 10.1

Мережа			
навчальних закладів професійно-технічної освіти за типами та атестаційними рівнями станом на 01.09.2011 р.			
Типи професійно-технічних навчальних закладів	Всього	в тому числі за атестаційними рівнями	

		II	III
Вищі професійні училища	179		179
Вищі художні професійно-технічні училища	5		5
Вищі комерційні професійні училища	1		1
Центри професійно-технічної освіти	57	9	48
Професійно-технічні училища	137	137	
Професійні ліцеї	475	475	
Професійні ліцеї художнього профілю	5	5	
Художні професійно-технічні училища	1	1	
Училища-агрофірми	1	1	
Професійні училища соціальної реабілітації	10	10	
ПТНЗ МОНмолодьспорту	871	638	233

2. Складність функції, що виконується системою та спрямована на досягнення заданої мети функціонування.

ПТО забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їхніх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їхньої кваліфікації (частина 3-тя ст. 3 в редакції Закону N 1158-IV від 11.09.2003).

Таблиця 10.2

**Мережа професійно-технічних навчальних закладів
Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України за галузевим спрямуванням
станом на 01.09.2011 р.**

Республіка, область, місто	За галузевим спрямуванням								
	промисловість			будівництво	сфера послуг			агропромислового профілю	всього
	промисловість	транспорт	зв'язок		сфера послуг	торгівля і громадське харчування	житлово-комунальне господарство		
Автономна Республіка Крим	4	2	0	9	1	6	2	6	30
Вінницька	4	2	1	7	3	1	0	14	32
Волинська	6	0	0	5	0	1	0	6	18

Дніпропетровська	27	1	0	10	0	4	0	17	59
Донецька	42	8	1	22	9	7	2	12	103
Житомирська	3	0	0	9	4	1	0	9	26
Закарпатська	7	0	0	4	0	2	0	4	17
Запорізька	14	3	0	6	0	3	3	13	42
Івано-Франківська	5	1	0	7	4	0	0	4	21
Київська	6	0	0	5	1	1	0	8	21
Кіровоградська	3	2	1	4	2	3	0	9	24
Луганська	27	5	0	17	3	7	0	8	67
Львівська	19	2	2	9	0	9	4	10	55
Миколаївська	9	1	0	3	0	2	0	13	28
Одеська	3	4	0	3	5	0	0	17	32
Полтавська	8	1	0	6	9	0	0	15	39
Рівненська	2	1	0	8	3	1	0	5	20
Сумська	7	2	0	7	2	1	1	10	30
Тернопільська	5	0	0	3	1	2	0	11	22
Харківська	15	5	0	9	2	2	0	14	47
Херсонська	8	0	0	3	0	3	0	9	23
Хмельницька	13	0	0	4	1	1	0	11	30
Черкаська	4	0	0	4	0	0	2	11	21
Чернівецька	5	2	0	1	1	0	0	5	14
Чернігівська	7	1	0	1	2	1	0	8	20
м.Київ	5	3	1	8	6	1	0	0	24
м.Севастополь	3	0	0	1	0	1	1	0	6
Всього	261	46	6	175	59	60	15	249	871

Можливість розбиття системи на підсистеми, цілі функціонування яких підпорядковані загальній меті функціонування системи.

Система ПТО складається з ПТНЗ незалежно від форм власності та підпорядкування, що проводять діяльність у галузі ПТО, навчально-методичних, науково-методичних, наукових, навчально-виробничих, навчально-комерційних, видавничо-поліграфічних, культурно-освітніх, фізкультурно-оздоровчих, обчислювальних та інших підприємств, установ, організацій і органів управління ними, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників (ст. 4 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1158-IV від 11.09.2003).

Наявність управління (яке часто має ієрархічну структуру), розгалуженої інформаційної мережі та інтенсивних потоків інформації.

До державних органів управління ПТО належать:

спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері ПТО;

міністерства й інші центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані ПТНЗ;

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська і Севастопольська міські державні адміністрації та створені ними органи управління ПТО;

міжгалузева рада з ПТО (ст. 6. Органи державного управління ПТО).

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України є центральним органом виконавчої влади щодо формування та забезпечення реалізації державної політики у сфері ПТО, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. Відповідно до покладених на нього завдань МОНМС України: визначає перспективи і пріоритетні напрями розвитку профтехосвіти, здійснює нормативно-правове та методичне забезпечення функціонування навчальних закладів й установ профтехосвіти, розробляє державні стандарти освіти, контролює їх дотримання шляхом інспектування, ліцензування, атестації та акредитації навчальних закладів незалежно від форми власності і підпорядкування; визначає стратегію моніторингу якості освіти та забезпечує його проведення; забезпечує формування оптимальної мережі навчальних закладів і установ ПТО; формує щороку пропозиції та доводить державне замовлення на підготовку робітничих кадрів для державних потреб.

Тут необхідно зазначити, що особливо важливе значення має правильний вибір ступеня централізації управління для таких складних систем, як ПТО, де необхідна передача в управлінську ланку й переробка великих масивів інформації та, крім того, якість управління істотно залежить від обліку усіх елементів системи. Децентралізація управління дає змогу скоротити обсяг інформації, що передається й обробляється, проте це часом призводить до зниження якості управління.

Наявність взаємодії із зовнішнім середовищем та функціонування в умовах впливу випадкових факторів.

Органи управління освітою, установи ПТО, ПТНЗ, їхні засновники мають право укладати договори про співробітництво, встановлювати відповідно до законодавства прямі зв'язки з навчальними закладами зарубіжних країн, міжнародними організаціями, фондами тощо.

Держава сприяє міжнародному співробітництву установ ПТО, ПТНЗ, виділяє їм відповідні валютні асигнування, звільняє від оподаткування, сплати мита й митного збору за навчальне, виробниче обладнання та приладдя, яке надходить з-за кордону і призначене для використання у навчально-виробничих цілях (ст. 52. Міжнародне співробітництво в системі ПТО).

Органи управління освітою, установи ПТО, державні ПТНЗ та їхні засновники мають право відповідно до законодавства здійснювати зовнішньоекономічну діяльність на основі договорів, укладених ними з іноземними юридичними, фізичними особами, а також мати власний валютний рахунок.

Валютні, матеріальні надходження від зовнішньоекономічної діяльності використовуються установами ПТО, ПТНЗ для забезпечення їхньої власної статутної діяльності (ст. 53. Зовнішньоекономічна діяльність у галузі ПТО).

Система ПТО інтегрована в соціально-економічне середовище, щільно пов'язана з демографічною, економічною ситуацією в країні. На розвиток ПТО впливає сучасний стан ринку праці як в Україні, так і закордоном, відповідність чинного законодавства й нормативно-правової бази реальній ситуації тощо.

Основний метод дослідження складних систем – математичне моделювання, у тому числі імітація процесів функціонування складної системи на ЕОМ (машинний експеримент). Для моделювання складної системи необхідно формалізувати процеси її функціонування, тобто представити ці процеси у вигляді послідовності чітко визначених подій, явищ або процедур, і потім побудувати математичний опис складної системи. Елементи складної системи зазвичай описують у вигляді динамічних систем (у широкому сенсі), до яких, окрім класичних динамічних систем, належать також інші детерміністичні й стохастичні об'єкти – такі як кінцеві автомати, ймовірнісні автомати, системи масового обслуговування, кусково-лінійні агрегати тощо. Взаємодію елементів складної системи зазвичай представляють як обмін сигналами між ними і описують чотирма моделями: моделлю формування вихідного сигналу елемента з врахуванням умов його функціонування; сполучення елементів складної системи мережею каналів зв'язку, що забезпечують передачу сигналів між елементами; зміни сигналу в процесі його проходження через канал; поведінка елемента при отриманні ним сигналу. Перша й остання моделі природним чином включаються в модель процесу функціонування динамічної системи.

Аналогічно модель перетворення сигналу можна отримати, якщо кожен реальний канал передачі сигналів (разом з селектуючими і перетворюючими пристроями) представити у вигляді відповідної динамічної системи і розглядати як самостійний елемент складної системи. При формалізації сполучення елементів складної системи зазвичай вхід (вихід) елемента

представляють у вигляді сукупності «елементарних» входів (виходів) – за кількістю характеристик, що описують відповідні сигнали. Передбачається, що характеристики сигналів передаються в складну систему незалежно один від одного по «елементарних каналах», що зв'язують входи і виходи відповідних елементів. Сполучення елементів складної системи задається співвідношенням, за яким даному входу i -го елемента ставиться у відповідність той вихід j -го елемента, який пов'язаний з ним «елементарним каналом».

Якщо складна система розчленована на підсистеми, що містять два елементи і більш, то для опису кожної підсистеми необхідна відповідна однорівнева схема сполучення; крім того, потрібна схема сполучення другого рівня для опису зв'язків між підсистемами. Сукупність цих схем сполучення складає дворівневу схему сполучення складної системи. Коли підсистеми об'єднуються в крупніші підсистеми, утворюється триврівнева схема сполучення тощо. Багаторівневі схеми сполучення аналогічного вигляду застосовуються і в складних системах із змінною в часі, керованою або стохастичною структурою зв'язків між елементами. Складну систему з багаторівневою схемою сполучення, елементи якої є динамічними системами, можна також розглядати як динамічну систему; її характеристики визначаються характеристиками елементів і схемою сполучення. Тому на складні системи можна поширити постановку й методи вирішення багатьох завдань, що належать до аналізу і синтезу класичних динамічних систем, кінцевих та імовірнісних автоматів, систем масового обслуговування тощо.

Способи побудови математичних моделей складних систем і методи їх дослідження – предмет, що виник в 60–х рр. ХХ ст. у лоні нової наукової дисципліни – теорії складних систем. Для математичного опису елементів складних систем користуються методами теорії функцій, сучасної алгебри та функціонального аналізу. Дослідження математичних моделей складних систем зазвичай починають з оцінки функціональних характеристик, що є показниками ефективності, надійності, перешкодозахищеності, якості управління й інших важливих властивостей складної системи. З формальної точки зору згадані показники є функціоналами, заданими на безлічі траєкторій руху складної системи. Розгляд залежності функціоналів від параметрів складної системи відкриває можливості для використання при аналізі складних систем методів теорії поля.

Вивчення співвідношень між елементами і підсистемами, визначення ролі й місця кожної підсистеми у функціонуванні всієї системи є предметом структурного аналізу складних систем. Оскільки схема складових будь-якої складної системи представляється як сукупність предикатів, визначених на безлічі входів і виходів її елементів, то для вивчення структури складної системи використовують апарат математичної логіки і теорії графів. Методи структурного аналізу дають змогу виділити в складній системі набори підсистем, що перебувають у заданих відносинах, і представити складну систему як сукупність об'єктів з добре вивченими типовими структурами.

Крім того, ці методи застосовують для оцінки так званих структурних характеристик, які в кількісному вигляді відображають ті або інші часткові властивості схеми сполучення елементів складної системи. Кількісну оцінку функціональних і структурних характеристик доповнюють якісним дослідженням, що проводиться за допомогою методів так званої якісної теорії складних систем. Сюди передусім входять дослідження стійкості систем, у тому числі побудова областей стійкості характеристик в просторі параметрів складної системи, виділення типових режимів функціонування складної системи, оцінка досяжності, ступеня керованості і рівня дослідженості складної системи, аналіз асимптотичної поведінки.

У 70-х роках для дослідження складних систем стали широко застосовувати методи алгебри теорії напівгруп, модулів, структур, які зазвичай використовувалися при вирішенні завдань динаміки детерміністичних систем, декомпозиції автоматів, теорії реалізації лінійних систем тощо. У зв'язку з необхідністю моделювати на ЕОМ процесів функціонування об'єктів великої складності виникають серйозні проблеми, пов'язані із зростанням трудомісткості обчислень. Для зменшення обсягу робіт при підготовці моделей доцільно використовувати універсальні автоматизовані моделюючі алгоритми, здатні налаштовуватися на будь-які конкретні об'єкти заданого класу. Наявність імітаційної моделі дає змогу застосовувати спеціальні методи ідентифікації складних систем і оброблення експериментальних даних, отриманих у результаті натурних випробувань систем. Випробований об'єкт розглядається як складна система з невідомими параметрами елементів і параметрами сполучення. Невідомі параметри оцінюють за допомогою порівняння значень функціональних і структурних характеристик складної системи, які визначають експериментально і в результаті моделювання. Це дає можливість вносити поправки до первинних значень параметрів складної системи і досягти достатньої точності оцінки невідомих параметрів методом послідовних наближень [17].

Успішно розвиваються також аналітичні методи дослідження складних систем, засновані на теорії випадкових процесів.

Таким чином, можна з повною мірою відповідальності зарахувати систему ПТО до складних систем з усіма властивими їй наслідками, які впливають на методологію та методи дослідження функціонування системи ПТО.

Питання методології досить складне, оскільки саме це поняття тлумачиться по-різному. Багато зарубіжних наукових шкіл не розмежовують методологію і методи дослідження. У вітчизняній науковій традиції методологію розглядають як учення про науковий метод пізнання або як систему наукових принципів, на основі яких базується дослідження і здійснюється вибір сукупності пізнавальних засобів, методів, прийомів дослідження. Найчастіше методологію тлумачать як теорію методів дослідження, створення концепцій, як систему знань про теорію науки або систему методів дослідження. Методику розуміють як сукупність прийомів дослідження, включаючи техніку і різноманітні операції з фактичним матеріалом.

Методологія – вчення про систему наукових принципів, форм та способів дослідницької діяльності має чотирирівневу структуру. Розрізняють фундаментальні, загальнонаукові принципи, що становлять власне методологію, конкретнонаукові принципи, що лежать в основі теорії тієї чи іншої дисципліни або наукової галузі, та систему конкретних методів і технік, що застосовуються для вирішення спеціальних дослідницьких завдань. Філософська, або фундаментальна, методологія є вищим рівнем методології науки, що визначає загальну стратегію принципів пізнання особливостей явищ, процесів, сфер діяльності. Діалектика як метод пізнання природи, суспільства й мислення, розглянута в єдності з логікою і теорією пізнання, є фундаментальним науковим принципом дослідження багатопланової і суперечної дійсності в усіх її проявах.

Усі досягнення минулого були опрацьовані у вигляді діалектичного методу пізнання реальної дійсності, в основу якого покладено зв'язок теорії і практики, принципи пізнаності реального світу, детермінованості явищ, взаємодії зовнішнього і внутрішнього, об'єктивного й суб'єктивного. Діалектична логіка пізнання стала універсальним інструментом для всіх наук при вивченні будь-яких проблем пізнання і практики. Не є винятком і така наука, як економетрика, яка виникла у 20-30-х роках минулого століття. Економетрика є інструментом, який дає змогу перейти від якісного рівня аналізу до рівня, що використовує кількісні статистичні значення досліджуваних величин.

10.3. Виробничі функції та симульативні моделі – основа економетричного моделювання ПТО

Однією з головних задач економічної науки є виявлення і дослідження закономірностей, котрим підпорядковуються реальні процеси. Як правило, соціально-економічні процеси знаходяться під впливом різноманітних факторів і взаємозв'язків багатьох елементів. У здебільшого ці закономірності можуть бути виявлені в разі цілеспрямованого статистичного вивчення масових явищ, які включають збір даних, систематизацію та впорядкування і, нарешті, побудову економетричної моделі, яка з певним ступенем надійності математично описує причинно-наслідкові зв'язки між економічними показниками або величинами. Економетричний аналіз виробництва і витрат ґрунтується на вивченні причинних зв'язків між обсягом кінцевого продукту та виробничими факторами. Така економетрична модель має назву виробничої функції, яка є однією з базових економетричних моделей. При дослідженні будь-якого підприємства як відкритої системи вивчення його виробничої функції є виявленням стійких кількісних співвідношень між «входами» і «виходами». У мікроекономічну теорію термін «виробнича функція» введено в 1890 р. англійським математиком А. Беррі, який співробітничав з А. Маршаллом за підготовки математичного додатка до книги останнього «Принципи економічної науки». Однак спроби визначити залежність випуску продукції від кількості використаних ресурсів мали місце задовго до цього.

Для оброблення вхідної інформації, встановлення кореляційного зв'язку може бути прийнята така схема:

- 1) вибір результативної ознаки Y та факторної ознаки (змінної) X , їх математичне позначення;
- 2) вибір форми зв'язку;
- 3) оцінка сили зв'язку, розрахунок коефіцієнта кореляції;
- 4) оцінка значущості коефіцієнта кореляції;
- 5) розрахунок теоретичної лінії регресії;
- 6) оцінка значущості коефіцієнтів рівняння регресії;
- 7) визначення довірчих меж рівняння регресії.

Вибір форми зв'язку починають з аналітичного та графічного аналізу вхідної інформації шляхом креслення приблизних кривих. Якщо значення результативної ознаки змінюється більш-менш рівномірно зі змінами факторної ознаки, то, можливо, існує лінійний зв'язок, якщо – ні, то зв'язок нерівномірно-нелінійний. Форма зв'язку насамперед повинна відображати основну закономірність цього зв'язку, що встановлюється, його простоту і доступність [6-8]. При розв'язанні задач прогнозування найбільш рдосліджуваними можуть стати лінійні зв'язки та зв'язки, які шляхом замін певних значень змінних можуть бути досить просто зведені до лінійного вигляду.

Гіперболічний зв'язок виду $y = a_0 + a_1/x$ лінеаризується заміною факторної ознаки такою змінною $y' = \frac{1}{x}$, тоді $y = a_0 + a_1x'$.

Показниковий зв'язок виду $y = a_0 e^{a_1x}$ лінеаризується заміною результативної ознаки змінною $y = e^{y'}$, тоді, прологарифмувавши, отримуємо:
 $y' = \ln a_0 + a_1 x = a'_0 + a_1 x$.

Степеневий зв'язок $y = a_0 x^{a_1}$ після логарифмування лінеаризується заміною $\ln y = y'$, $\ln a_0 = a'_0$, $\ln x = x'$, тоді $y' = a'_0 + a_1 x'$.

Логарифмічний зв'язок $y = a_0 + a_1 \ln x$ лінеаризується заміною $x' = \ln x$, тоді $y = a_0 + a_1 x'$.

Комбінований зв'язок $y = 1/(a_0 + a_1 e^{-x})$ лінеаризується заміною результативної ознаки змінною $y' = \frac{1}{y}$, а факторної ознаки змінною $x' = e^{-x}$, тоді $y' = a_0 + a_1x'$.

Широке використання лінійних зв'язків і зв'язків, що легко зводяться до лінійних, пояснюється такими причинами:

- лінійні зв'язки прості й потребують відносно меншого обсягу обчислень, а методика їх встановлення доступніша та глибше розроблена;
- існують теоретичні припущення більш частого використання лінійних форм зв'язку, яким притаманний нормальний розподіл, вони частіше трапляються на практиці;

- кореляційну залежність часто замінюють лінійною формою зв'язку, тому що при відносно невеликих діапазонах зміни факторної ознаки будь-яку криву у першому наближенні можна апроксимувати кусково-лінійним зв'язком.

Постановка задачі. Запишемо лінійну багатofакторну економетричну модель у матричному вигляді:

$$Y = XA + I,$$

де Y – вектор n -ої розмірності залежної змінної (для виробничої функції це може бути, наприклад, кількість підготовлених кваліфікованих робітників), де n – кількість спостережень; тобто

$$Y = \begin{pmatrix} y_1 \\ y_2 \\ \dots \\ y_n \end{pmatrix}$$

X – матриця розмірності $n(m+1)$, де m – число незалежних змінних-виробничих факторів; тобто

$$X = \begin{pmatrix} 1 & x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1m} \\ 1 & x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2m} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ 1 & x_{n1} & x_{n2} & \dots & x_{nm} \end{pmatrix}$$

A – вектор-стовпець параметрів розмірності $m+1$:

$$A = \begin{pmatrix} a_0 \\ a_1 \\ a_2 \\ \dots \\ a_m \end{pmatrix}$$

I – вектор-стовпець залишків (помилки) розмірності n :

$$I = \begin{pmatrix} I_1 \\ I_2 \\ I_3 \\ \dots \\ I_n \end{pmatrix}$$

Необхідно знайти оцінки вектора A такі, щоб сума квадратів залишків була мінімальною.

Оцінки параметрів моделі знаходяться звичайним методом найменших квадратів [9,13].

При вивченні складних явищ, таких як система ПТО, економетричний аналіз може охоплювати низку рівнянь, причому деякі змінні можуть входити більш ніж в одне рівняння, кожне з яких описує одну статистичну закономірність. Такі економетричні моделі називаються *системами одночасних рівнянь* або *симультивними моделями*. Система одночасних рівнянь містить так звані ендогенні та екзогенні змінні.

Ендогенними є ті змінні, які визначаються внутрішньою структурою того економічного явища, що вивчається, тобто їх значення визначаються на основі економетричної моделі.

Екзогенні змінні незалежні від внутрішньої структури економічного явища і їх значення задаються поза моделлю.

Одночасні моделі мають дві форми: структурну і приведену.

Структурна форма моделі створюється в процесі формування самої моделі при намаганні відобразити причинно-наслідковий механізм, який існує в реальності. Вона дає змогу простежити вплив екзогенних змінних моделі на значення ендогенних змінних. Припустимо, що система рівнянь структурної форми моделі сумісна, тобто має розв'язок. Отже, ця система може бути розв'язана відносно ендогенних змінних. Результатом такого розв'язку є приведена форма моделі.

Структурна форма системи одночасних рівнянь може включати також балансові рівняння або тотожності, які відображають балансові зв'язки між деякими змінними й об'єднують регресійні рівняння у систему. Характерною ознакою цих моделей є те, що ендогенна змінна, будучи залежною в одному з рівнянь системи, може грати роль незалежної, тобто пояснюючої змінної, в іншому рівнянні.

Структурна форма економетричної моделі описує одно- та багатосторонні стохастичні причинні співвідношення між економічними величинами в їх безпосередньому вигляді. Вона містить усю істотну інформацію щодо залежності між економічними явищами та процесами. Кожне співвідношення такої системи (рівняння чи тотожність) має певну економічну інтерпретацію. Структурні рівняння системи описують окремо економічні явища з урахуванням економічних, технологічних, демографічних, соціологічних та інших факторів, що спричинюють змінювання залежних змінних. Характерною особливістю структурних рівнянь є їхня певна автономність щодо визначених змінних, оскільки зміна останніх в одному структурному рівнянні не обов'язково зумовлює зміну залежних змінних в інших рівняннях.

Для адекватного відображення реальної дійсності та повного охоплення економічних показників одночасними співвідношеннями в системах застосовують також тотожності – детерміновані залежності економічних величин. Тотожності не містять випадкових складових, а параметри їхні заздалегідь відомі (найчастіше вони дорівнюють одиниці), тому вони не підлягають оцінюванню. Отже, справедливим буде таке означення:

Економетрична модель, що відображає структуру зв'язків між змінними, називається *структурною формою моделі* [9].

У загальному структурна форма моделі має вигляд:

$$Ay_t = Bx_t + ut, \quad (1)$$

де y_t – вектор залежних (ендогенних) змінних; x_t – вектор незалежних (екзогенних) змінних; u_t – вектор залишків, $t = 1, 2, \dots, T$.

Економетрична модель називається *повною*, якщо:

- а) охоплює змінні, що істотно впливають на спільно залежні змінні, а вектор залишків має випадковий характер;
- б) містить стільки рівнянь, скільки в ній є спільно залежних змінних, тобто кожна залежна змінна пояснюється окремим рівнянням;
- в) система рівнянь має однозначний розв'язок відносно спільно залежних змінних, тобто матриця A в моделі не вироджена (має відмінний від нуля визначник):

$$\det A \neq 0. (2)$$

Повна модель застосовується тоді, коли потрібно кількісно описати економічне явище чи процес або спрогнозувати їх розвиток.

Якщо економетрична модель застосовується не для аналізу системи, а для передбачення чи оцінювання параметрів, структурна форма моделі неприйнятна. Алгебраїчними перетвореннями систему структурних рівнянь зводять до форми, в якій кожне рівняння містить лише одну ендогенну змінну, яка є функцією від екзогенних змінних. Така форма рівнянь називається *зведеною*.

Зведену форму рівнянь можна назвати *скороченою*. Це пов'язано з тим, що при певних перетвореннях багато окремих економічних залежностей можуть бути виключені з розгляду, а отже, загальна кількість рівнянь тож може скоротитися.

Внаслідок таких перетворень зведена форма рівнянь, на відміну від структурної, не має ні безпосередньої, ні будь-якої економічної інтерпретації. Рівняння в зведеній формі дають змогу передбачити, як зміниться значення ендогенної змінної, якщо змінюватимуться значення екзогенних змінних, однак на підставі цих рівнянь неможливо пояснити, як і чому це відбувається. Саме через це зведену форму рівнянь називають також *прогнозною*. Отже, коли виникає питання щодо консультації чи практичні поради, системи рівнянь у зведеній формі особливо корисні, оскільки дають змогу формальну модель звести до мінімальної кількості співвідношень. Звичайно, зведена модель матиме цінність, якщо правильною є початкова структурна модель.

Зокрема, якщо економетрична модель повна, то її залежні змінні можна представити в явному вигляді як функції від спільно незалежних змінних, розв'язавши її відносно вектора залежних змінних yt .

Це можливо, оскільки, за означенням, матриця A такої моделі є не виродженою; після множення системи (1) на її обернену матрицю отримаємо:

$$yt = A^{-1} Bxt + A^{-1} ut (3)$$

При таких перетвореннях параметри зведеної форми стають функціями від параметрів вихідних структурних рівнянь і залишки такої моделі, очевидно, є лінійною комбінацією залишків структурної моделі.

Ввівши позначення $vt = A^{-1} ut$, $R = A^{-1} B$, отримаємо спрощений вигляд моделі:

$$yt = Rxt + vt. (4)$$

У такій системі кожна залежна змінна визначається через незалежні змінні моделі, тобто система (4) є зведеною формою економетричної моделі.

Економетричне моделювання реальних соціально-економічних процесів і систем, як правило, спрямоване на досягнення двох типів кінцевих прикладних результатів [12,13]:

отримання прогнозу економічних показників, що характеризують стан та розвиток економічної системи;

імітування різних можливих сценаріїв соціально-економічного розвитку економічної системи (багатоваріантний сценарій, розрахунки, ситуаційне моделювання).

У постановці задач економетричного моделювання доцільно визначити їхній ієрархічний рівень і тип. Поставлені задачі можуть належати до макrorівня (країна, міждержавний аналіз), мезорівня (регіони всередині країни) і мікрорівня (підприємства, фірми, сім'я) і бути спрямованими на розв'язок питань інвестиційної, фінансової або соціальної політики, ціноутворення, розподільних відносин тощо.

Економетрична модель містить набір регресійних рівнянь, що описують стохастичні зв'язки між досліджуваними економічними показниками, а також певні тотожності, які характеризують співвідношення між економічними показниками.

Найпоширеніший математичний вид досліджуваних взаємозв'язків лінійний (відносно параметрів) і адитивний за формою. При цьому можливі ситуації, коли одні й ті самі показники в одних рівняннях відіграють роль пояснюваних змінних, а в інших – пояснювальних (такі моделі називають системами одночасних рівнянь).

До основних проблем економетричного моделювання належать:
ідентифікація змінних та висування гіпотези про специфікацію моделі;
специфікація економетричної моделі;
методи оцінювання параметрів моделі;
верифікація моделі;
прогноз пояснюваних змінних на основі моделі.

Розв'язання цих проблем значною мірою базується на математично-статистичному інструментарії. Велика увага приділяється методам багатовимірної аналізу і, передусім, методам розпізнавання соціально-економічних образів, їх типологізації.

10.4. Програмні засоби побудови економетричних моделей

У сучасній світовій практиці управлінці різних рівнів широко застосовують статистичний апарат для ретельного аналізу результатів роботи. Персональні комп'ютери відкривають статистичні методи широкому колові користувачів, яке на 90% складається з незпрофесійних ста-

тистиків. Ці методи стали доступні не теоретично, а в високоінтегрованих середовищах, де весь етап аналізу від введення даних, імпорту їх з інших баз даних до побудови Автозвіту і збереження їх у форматі HTML повністю автоматизований.

Ринок пропонує користувачам більше тисячі статистичних програм. Короткий огляд програмних продуктів наведено у табл. 10.3.

Таблиця 10.3

Класифікація статистичних пакетів

Типи	Російські	Зарубіжні
Професійні	Немає	SAS, BMDP
Універсальні	STADIA, Olymp	STATGRAPHICS, SPSS STATISTICA, S-PLUS
Спеціалізовані	Mesosaur, DataScope, Класс-Мастер, Эвриста, САНИ	Велика різноманітність

Вибір пакета для оброблення даних залежить від характеру поставлених завдань, обсягу оброблюваного матеріалу, кваліфікації користувачів, обладнання тощо.

При виборі статистичних пакетів загального призначення можна керуватися такими вимогами. Пакет повинен:

- містити достатньо повний набір стандартних статистичних методів;
- бути простим для швидкого оволодіння та використання;
- відповідати вимогам можливості перетворення та організації зберігання даних і можливості обміну з іншими базами даних;
- мати широкий набір засобів графічного представлення даних;
- надавати зручні можливості для включення у звіти вихідних даних, графіків, проміжних та кінцевих результатів розрахунків;
- бути недорогим.

На практиці, як правило, використовують декілька систем, призначених для статистичного дослідження даних: SAS, SPSS, S-плюс, STATISTICA та ін. Виявилось, що статистичний аналіз дуже зручно проводити в середовищі Windows. Це середовище дуже природне для нього. Перевага STATISTICA в тому, що вона із самого початку заснована на Windows-технологіях, а не переносилася з великих комп'ютерів. Можна сказати, що STATISTICA є Windows-середовищем, призначеним для всебічного проведення статистичного аналізу даних.

Є такі 7 причини, за якими краще вибирати STATISTICA серед інших систем: це передусім повна узгодженість зі стандартами Windows, легка навченість (багато в чому пов'язана з реалізацією Windows-технологій, що відображають інтуїтивні уявлення статистиків про середовище аналізу даних), мінімальні вимоги до комп'ютера, унікальна наукова і презентаційна графіка, вичерпний набір класичних та сучасних методів статистики, пред-

ставлених у системі, повний переклад системи на російську мову і, що важливо, ціна, яка, завдяки політиці компанії розробника, доступна широкому колові користувачів.

Кілька слів про систему STATISTICA та її можливості. Розробником STATISTICA є американська фірма StatSoft Inc. (США). У ній і реалізований так званий графічно-орієнтований підхід до аналізу даних, сенс якого в тому, щоб отримувати всебічне візуальне представлення даних на всіх етапах статистичного оброблення та на основі цього вибирати наступний крок аналізу.

Система побудована за модульним принципом і містить усі відомі методи статистичного аналізу: від описової статистики та побудови таблиць спряженості до просунутих методів класифікації та аналізу цензурованих даних (аналізу виживаності). Дані можуть бути легко експортовані в популярні бази даних й імпортовані з них за допомогою кількох клацань миші.

У STATISTICA є чудовий засіб – імовірнісний калькулятор, користуватися яким так само просто, як звичайним калькулятором, і який дає змогу швидко обчислювати відсоткові точки різних розподілів, а також розраховувати критичні значення різних статистик. У STATISTICA є сотні типів графіків, призначених для візуалізації вихідних даних, розвідувального аналізу, графічного виводу результатів і вибору наступних напрямів аналізу. Крім стандартних типів графіків, у STATISTICA є велика кількість спеціалізованих статистичних графіків. Графіки можуть автоматично змінюватися при зміні пов'язаного з ними файлу даних. Особливо важливим є засіб ПЕНЗЕЛЬ для візуального аналізу даних. Вбудована в систему мова програмування STATISTICA BASIC дає змогу користувачеві розширювати можливості системи, програмувати власні оригінальні методи.

Також на практиці широко використовується економетричний пакет EViews. Наведемо порівняльний аналіз цих двох відомих статистичних пакетів: STATISTICA і Eviews [21, 22]. Порівняння проведемо залежно від розв'язуваних завдань, простоти й зручності їх виконання, таким чином визначаючи переваги і недоліки цих пакетів. Відразу зазначимо, що обидві програми адаптовані до операційної системи Windows, підтримують технології OLE, drop-down тощо, є компактними і займають мало дискового простору. Обидві програми мають зручні графічні інтерфейси.

Програма STATISTICA має модульну структуру, тобто складається з модулів, кожен з яких використовується для вирішення свого конкретного класу завдань, а саме: аналіз часових рядів і прогнозування, множинна регресія, нелінійне оцінювання, факторний аналіз, моделювання структурними рівняннями, непараметрична статистика, дисперсійний аналіз (ANOVA / MANOVA), дискримінантний функціональний аналіз. Кілька модулів об'єднані в групу «промислова статистика: контроль якості, аналіз процесів, планування експерименту».

При завантаженні пакета програм STATISTICA і створенні нового файлу з'являється електронна таблиця, у якій стовпці є змінними, а рядки – спостереженнями. Зручність введення даних у програмі STATISTICA зумовлена

тим, що файл таблиці подібний до аналогічного з програми Excel. Дана програма дає змогу імпортувати дані з інших Windows додатків і програм DOS, таких як: MS Excel, MS Access, FoxPro, Paradox, dBASE, CSV, SPSS, а також з файлів *.txt.

На відміну від STATISTICA пакет EvIEWS не має модульної системи, але містить так зване вікно робочого файла, де можна зберігати низку об'єктів.

Об'єктна структура робочого вікна дає змогу працювати одночасно з різними типами інформації. Управління об'єктами здійснюється за допомогою процедур (procs), які, в свою чергу, можуть самі створювати нові об'єкти. Кожен об'єкт містить конкретний вид інформації: низку даних, коефіцієнти, графіки та діаграми, моделі, результати обчислень, таблиці (матриці) тощо.

Крім того, програма EvIEWS має командний рядок, куди вводяться певні команди, які дають змогу здійснювати статистичний аналіз даних. Команди можуть бути збережені в окремому файлі, що дає змогу дослідникові запам'ятати ретроспективу виконуваних дій.

На відміну від програми STATISTICA в EvIEWS перш, ніж ввести дані, необхідно задати їхній формат, далі створити об'єкт типу ряд, задати кількість змінних і кількість спостережень. Пакет EvIEWS дає змогу працювати з вісьмома типами даних (річні, піврічні, квартальні, місячні, тижневі (5 днів), тижневі (7 днів), щоденні й недатовані спостереження). Процедура введення і опису даних в додатку EvIEWS складніша, ніж в STATISTICA, тому бажано імпортувати дані з інших додатків. Програма дає змогу працювати з даними, запозиченими з таких програм, як: MS Access, Gauss, ODBS, SAS, SPSS, MS Excel, Stata, ACSII, HTML.

Аби легко візуалізувати як вихідні параметри моделі, так і кінцеві результати обчислень, необхідно побудувати різні графіки, діаграми, коррелограми, спектрограми тощо. Перегляд у графічній інтерпретації вихідних даних у вигляді лінійних графіків, гістограм розподілів імовірності, діаграм для обох програм здійснюється за допомогою команд меню. Перегляд результатів у вигляді графіків в програмі STATISTICA проводиться безпосередньо з робочого модуля за допомогою відповідних кнопок, причому цей додаток дає змогу задати опцію побудови графіка автоматично після кожної проведеної процедури, також є можливість перегляду даних у різних масштабах. Побудова коррелограм АКФ і ЧАКФ у пакеті STATISTICA здійснюється тільки в різних вікнах, в EvIEWS же їх можна переглянути і в одному вікні, але в STATISTICA вказані межі білого шуму. Результати моделювання в EvIEWS у графічному режимі можна переглянути за допомогою команд основного меню робочого файла.

Перегляд числових характеристик досліджуваних даних (середнє значення, стандартне відхилення, ексцес, ймовірність тощо) у додатку EvIEWS здійснюється за допомогою команд меню, щоб зробити це, в STATISTICA необхідно зайти в окремий модуль Основні статистики / Таблиці (Basic Statistics / Tables) (тут же є критичні значення різних розподілів). Набір описових статистик для обох пакетів однаковий.

У програмі STATISTICA оцінка коефіцієнтів одно- і багатофакторної лінійної регресії здійснюється в окремому модулі Множинна регресія (Multiple regression). Результати проглядаються в окремому вікні, де є коефіцієнти, які оцінені методом найменших квадратів, коефіцієнт детермінації, статистика Фішера оцінки значущості регресії, статистики Стьюдента оцінки значущості коефіцієнтів, коефіцієнт кореляції (матриця кореляцій), статистика Дарбіна-Уотсона. Істотними недоліками програми STATISTICA є: по-перше, той факт, що оцінка коефіцієнтів простої регресії проводиться тільки методом найменших квадратів; по-друге, визначення наявності гетероскедастичності залишків доводиться проводити в окремому модулі (а саме, за допомогою тесту Спірмена в модулі непараметричні статистики).

На відміну від STATISTICA пакет Eviews дає змогу проводити оцінку регресії не тільки методом найменших квадратів, а й методами максимальної правдоподібності, зваженим і нелінійним методами найменших квадратів, досить просто набрати назву методу в командному рядку при оцінці коефіцієнтів моделі. До того ж, Eviews дає змогу зробити поправку на гетероскедастичність із врахуванням характеру залежності помилок від незалежної змінної. За допомогою команди меню гетероскедастичність визначається тестом Уайта. Зазначимо, що за допомогою командного рядка можна задати методику виявлення гетероскедастичності методами Парку, Глейзера та ін.

Проблему мультиколінеарності факторів можна подолати в програмі STATISTICA двома способами: знайти оцінки методом головних компонент (реалізовується в модулі Факторний аналіз (Factor Analysis)) або використовувати гребневу регресію (можливо тільки для STATISTICA версії старші 6.0).

Оцінка нелінійної регресії у програмі STATISTICA проводиться в окремому модулі Нелінійне оцінювання (Non-linear estimation), тут можна як задати вид залежності самостійно, так і скористатися наявними: регресія логіт / пробитий, регресія експоненціального зростання, кусочно-лінійна регресія. Для оцінки коефіцієнтів нелінійної регресії довільного виду використовуються ітеративні методи, такі як квазі-ньютонівський, Хука-Дживса, симплексний та ін. Результатами оцінки є лише індекс детермінації і статистика Фішера. Підбір виду гладкої функції можна здійснити тільки на основі візуального аналізу графіків. На відміну від цього, у програмі Eviews підібрати нелінійну функцію, яка найкраще відображає залежність, можна на основі тесту Бокса-Кокса. Оцінка коефіцієнтів здійснюється на основі нелінійного МНК (NLS) і зваженого МНК (WLS).

Моделі бінарного вибору (логіт / пробитий моделі) легко оцінюються в пакеті STATISTICA в модулі Нелінійне оцінювання, вихідними даними слугують логарифмічна функція правдоподібності, обмежена логарифмічна функція правдоподібності, χ^2 -статистика, оцінені методом максимальної правдоподібності параметри моделі. На відміну від STATISTICA Eviews дає змогу будувати не тільки моделі бінарного вибору, а й моделі множинного вибору як з упорядкованими, так і з неупорядкованими альтернативами.

Для цього просто в полі вибору методу оцінювання треба зробити вибір на користь методу, відповідного шуканій моделі. Вихідними параметрами служать χ^2 -статистика, псевдо-коефіцієнт детермінації, логарифмічні функції правдоподібності.

Аналіз часових рядів у програмі STATISTICA здійснюється в модулі Аналіз Тимчасових рядів / Прогнозування (Time Series analysis / forecasting). Даний модуль містить такі методи дослідження часових рядів: модель авторегресії проінтегрованого змінного середнього, моделі інтервенції для АРПСС, експоненційне згладжування і прогнозування (адаптивні моделі прогнозування), аналіз розподілених лагів, сезонна декомпозиція і спектральний аналіз ряду. Крім цього, є вікно перетворення початкового ряду, яке дає змогу здійснювати різні алгебраїчні операції з рядом, брати різниці різного порядку, виділяти тренд методом ковзних середніх.

До переваг STATISTICA перед Eviews треба зарахувати побудову адаптивних моделей прогнозування. У програмі STATISTICA є зручна таблиця, в якій можна визначити тип моделі (адитивна, мультиплікативна, з лінійним трендом, що включає сезонну компоненту), а також задати параметри адаптації в трьох режимах: «вручну», автоматично (на підставі критерію збіжності за мінімальною середньою квадратичною помилкою, вибір за допомогою мережі різних мінімальних помилок. В Eviews аналогічна процедура побудови адаптивних моделей досить ускладнена: потрібно визначити тип моделі, метод оцінювання параметрів, вибрати початкові значення адаптаційних коефіцієнтів, критерій збіжності процесу розрахунку в кількох діалогових вікнах. Також більш переважна побудова регресійних моделей з розподіленими лагами в програмі STATISTICA, ніж в Eviews, бо процедура побудови дуже проста в застосуванні: потрібно лише задати значення максимального лага і ступінь апроксимації полінома (лаги Алмон). Виділення тренду з ряду за допомогою гладких функцій та моделювання сезонної компоненти на основі гармонік в оболонці STATISTICA виконується у модулі Нелінійна оцінка. Процедуру згладжування тренда за допомогою різних ковзних середніх легко виконати в обох програмах. Щодо визначення наявності тренда у вихідних даних, то його можна здійснити в обох програмах тільки за допомогою спектрального аналізу, або коррелограм АКФ і ЧАКФ, спеціального тесту (наприклад, тест Форстера-Стюарта) програми не проводять. Але в програмі Eviews, за допомогою менеджера тестів, таку перевірку можна здійснити, задавши відповідні команди в командному рядку.

Істотним недоліком програми STATISTICA є відсутність можливостей перевірки ряду на стаціонарність, і визначити його стаціонарність можна лише на основі візуального аналізу графіка ряду, спектрограми і коррелограм АКФ і ЧАКФ. На відміну від цього, пакет Eviews дає змогу провести як звичайний, так і розширений тести Дікі-Фуллера на наявність стаціонарності (тести одиничного кореня).

Побудова моделей АРСС в програмі STATISTICA виконується за допомогою модуля Аналіз часових рядів / Прогнозування. Ідентифікація моделі

проводиться або на основі візуального аналізу коррелограм АКФ і ЧАКФ, враховуючи їхні специфічні особливості, або спектрів випадкових процесів. У програмі Eviews ідентифікацію моделі АРСС можна зробити ще й за допомогою Q-статистики (тест Лjung-Бокса). До того ж, є можливість порівняти дві значущі моделі АРСС, тобто зробити їх селекцію по критеріях Шварца і Акайке. Eviews виконує ці критерії на основі дисперсії помилки, яка повинна бути мінімальною. Тут зазначимо, що використання тестів Лjung-Бокса та інформаційних критеріїв у програмі STATISTICA можливе тільки для версій старших 6.0 в окремих модулях. Побудувати моделі стаціонарних рядів, що враховують зміну дисперсії (моделі ARCH і GARCH), можна тільки в програмі Eviews, STATISTICA таких можливостей не має. Крім того, знайдену модель АРСС за допомогою ARCH методу можна протестувати на гетероскедастичну складову. Принагідно зазначимо, що у версіях Eviews, старших 5.1, є можливості оцінки та специфікації моделей TARARCH і E-GARCH (моделює умовну дисперсію як асиметричну функцію, представлену в логарифмічному вигляді).

Програма Eviews дає змогу провести специфікацію векторної авторегресійної моделі та моделі виправлення помилки (дослідження коінтеграції між кількома змінними). Перевірка коінтеграції у програмі здійснюється за допомогою процедури Йохансена, яка визначає кількість векторів коінтеграції у групі часових рядів і забезпечує оцінки максимальної правдоподібності векторів коінтеграції і векторів швидкості приведення.

Зазвичай моделювання нестационарних рядів проводиться на основі моделі АРПСС, де порядок інтегрування є порядком взяття різниці. У програмі STATISTICA за допомогою процедури перетворення ряду обчислюють різниці до тих пір, поки ряд не стане стаціонарним, причому стаціонарність можна перевірити лише на основі візуального аналізу, далі ідентифікують і будують модель АРСС. У додатку Eviews для побудови моделі АРПСС використовується розширений тест Дікі-Фуллера, причому перевірка стаціонарності проводиться автоматично після взяття різниці першого або другого порядків (відповідний порядок треба вказати в діалоговому вікні). Звідси можна зробити висновок, що побудова моделі АРПСС краще проводити в Eviews.

Останнім часом набув значного поширення в економіко-соціологічних дослідженнях аналіз панельних даних. Програма Eviews на сьогодні є одним з небагатьох статистичних пакетів, який дає змогу досліджувати панельні дані, причому, зазначимо, що така можливість є лише у програм, старших п'ятої версії. Візуальний аналіз представлених даних можна проводити як врахуванням структури панелі, так із врахуванням об'єднання даних. Eviews дає змогу легко зробити специфікацію моделі, що враховує лаг, а також оцінити модель з випадковими ефектами, використовуючи тест Хаусмана. Процедуру оцінки можна зробити за допомогою зваженого узагальненого МНК. Після оцінки побудованої моделі по панельних даних можуть бути проаналізовані й відображені графічно фіксовані та випадкові ефекти.

Для фахівців, які займаються прогнозуванням різних фінансових показників, рекомендується освоїти пакет Eviews, бо сфера застосування його охоплює всі аспекти сучасної теорії та практики бізнесу. Високі функціональні можливості при обробці кількісних змінних дають підставу говорити про Eviews як про надійний інструмент для прогнозування продажів, динаміки ресурсів, дослідження інвестиційного ризику. Для прогнозування фінансових часових рядів EViews, крім традиційних інструментів прогнозування, дає змогу використовувати аналіз відгуку на імпульси та моделювання умовної гетероскедастичності, як заходи волатильності. Додатково підкреслимо, що EViews надає можливість будувати прогноз відразу ж після побудови моделі.

10.5. Апробація економетричного підходу до дослідження розвитку системи ПТО

Інформаційною базою для побудови економетричних моделей є статистичні вибірки. Особливістю цих статистичних вибірок є те, що дуже часто в економетричних дослідженнях приходиться мати справу з малими вибірками ($n < 30$).

За способом формування статистичні вибірки, які використовуються для побудови економетричних моделей, поділяються на:

- часові (динамічні);
- просторові (варіаційні);
- перехресні (просторово-годинні).

До статистичних вибірок постають такі вимоги:
однорідність спостережень (якісна і кількісна);
точність.

Поняття сукупності спостережень є основою економетричного моделювання. Потрібно розрізнити одиницю спостереження – джерело даних і одиницю сукупності – носія ознак, що підлягають спостереженню. Ці поняття найбільш чітко розрізняються в соціально-економічній статистиці. Наприклад, під час перепису населення одиницею спостереження буде сім'я, а одиницею сукупності – окрема людина. У разі статистичних досліджень із застосуванням методів багатовимірного статистичного аналізу ці поняття часто збігаються. Тому в економетричному моделюванні здебільшого йтиметься про одиницю сукупності.

Сукупність спостережень можна подати у вигляді впорядкованого набору (матриці) даних параметрами n, m, T , де n – кількість одиниць сукупності ($i = \overline{1, n}$); m – кількість ознак, які описують кожну одиницю ($j = \overline{1, m}$); T – проміжок часу, за який вивчається ознака певного спостереження ($t = \overline{1, T}$). Наприклад, якщо через x позначити певну ознаку спостереження, то потрібно записати так: x_{ij} , або x_{jt} , що означає j -та ознака i -го спостереження в період t .

За одиницю сукупності спостережень часто беруть певний економічний об'єкт, що функціонує. Вибрати одиницю сукупності – означає визначити

рівень об'єкта моделювання (наприклад, великий технологічний агрегат, цех, підприємство, галузь тощо).

Розрізняють три способи формування вибірки: часову, просторову і просторово-часову.

Якщо сукупність спостережень вивчається у статистиці (просторова вибірка), то всі дані можна зобразити у вигляді матриці розміром $n \times m$, в якій кожний рядок несе інформацію про одиницю вибіркової сукупності, а стовпець характеризує певну ознаку.

Часова вибірка містить набір значень ознак функціонування окремого об'єкта в динаміці $m \times T$, тобто по суті складається з двовимірного чи багатовимірного часового ряду.

Просторово-часова вибірка являє собою комбінацію просторової і часової вибірок $n \times m \times T$.

Проблема формування сукупності спостережень та її однорідності досить важлива в економетричному моделюванні, бо економетрична модель кількісно описує закономірність формування економічних процесів та явищ. А ця закономірність доволі повно може проявитись лише тоді, коли сукупність спостережень достатньо велика.

Якщо дослідник задає граничну похибку розрахунків із певною ймовірністю, то на основі такого співвідношення маємо:

$$\Delta = t_{(\alpha)} \sqrt{\frac{\sigma_y^2}{n}}, \text{ де } \Delta - \text{гранична похибка};$$

σ_y^2 – дисперсія результативної ознаки y ;

$t(\alpha)$ – критерій Ст'юдента за рівня значущості α .

Таким чином, обсяг вибірки подається у вигляді:

$$n = \frac{t_{(\alpha)}^2 \sigma_y^2}{\Delta^2}.$$

Але якщо граничну похибку можна задати, то σ_y^2 можна дістати лише з розрахунків. Тому визначити розмір необхідної сукупності спостережень можна лише в тому разі, коли σ_y^2 , відома із попередніх досліджень.

Зі співвідношення, яке визначає обсяг вибіркової сукупності спостережень, випливає, що зі зменшенням похибки в k разів сукупність спостережень має бути збільшена в k^2 разів, тобто гранична похибка розрахунків може бути зменшена неістотно, проте значно зростає сукупність спостережень. Це говорить про те, що збільшувати сукупність спостережень доцільно лише тоді, якщо в результаті істотно зростають точність і достовірність здобутих значень.

В якості статистичного забезпечення економетричного моделювання системи ПТО доцільне використання даних звітності за формами: №1-ЗСО «Звіт про продовження навчання для здобуття повної загальної середньої

освіти випускниками 9-х класів загальноосвітніх навчальних закладів», №3 (профтех) – зведена «Зведений звіт про контингент учнів та слухачів ПТНЗ», № 1 (профтех) – зведена «Зведений звіт про підсумки роботи ПТНЗ», які є у розпорядженні МОНМС України, а також різноманітні статистичні збірники та бюлетені Державної служби статистики України, зокрема статистичні щорічники, збірники «Україна в цифрах», статистичний бюлетень «Продовження навчання та здобуття професій», статистичні дані Державної служби зайнятості України тощо.

Наведемо результати побудови та дослідження лінійних регресійних моделей на основі статистичних даних (табл. 10.4). Моделі формалізовані таким чином:

X_1 – фактор «кількість закладів»;

X_2 – фактор «кількість учнів, тис.»;

X_3 – фактор «прийнято учнів до ПТНЗ, тис.»;

Y – результуючий показник «кількість підготовлених кваліфікованих робітників, тис.».

Таблиця 10.4

Вихідні статистичні дані

Рік	Y Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	X1 Кількість закладів	X2 Кількість учнів, тис.	X3 Прийнято учнів, тис.
1990	376,7	1246	643,4	380,5
1991	338,1	1251	648,4	377,4
1992	307,1	1255	647,2	367,9
1993	307	1185	629,4	340,8
1994	288,4	1177	572,8	286
1995	277,3	1179	555,2	300,5
1996	274,8	1156	539,7	304,2
1997	264,5	1003	528,1	311,2
1998	259,2	995	529	304,2
1999	263,5	980	527,7	307,3
2000	266,8	970	524,6	307,3
2001	278,8	965	512,3	309,1
2002	282,4	962	501,9	311
2003	275,6	953	493,1	311,2
2004	283,4	1011	507,3	327,6
2005	286,6	1023	496,6	314,2
2006	289,3	1021	473,8	303,7
2007	285,1	1022	454,4	299,2
2008	269,6	1018	443,6	288,1
2009	239,4	975	424,3	249,9

*Дані взято в масштабах України.

1. Проаналізуємо залежність кожного фактора моделі від дискретних моментів часу за допомогою графічних засобів Excel [8, 14]. Спочатку розглянемо динамічні властивості кількості закладів. За наведеними у таблиці 1 даними будемо графіки залежності факторів від дискретних моментів часу.

2. За допомогою лінійного тренда апроксимуємо статистичну ламану *кількості закладів* лінійною функцією і визначаємо коефіцієнт детермінації R^2 . Повторюємо ті самі дії за допомогою логарифмічного, степеневого, експоненційного та поліноміального тренда 2-5 степенів. Проаналізувавши дані, робимо висновок, що величина достовірності апроксимації найбільша для поліноміального тренда 5-го степеня і становить $R^2=0,953$ (Рис. 10.1). Таким чином, кількість закладів змінюється у часі як поліном 5-го степеня, а прогнозне значення кількості закладів у 2010 р. становить приблизно $X1np=950$.

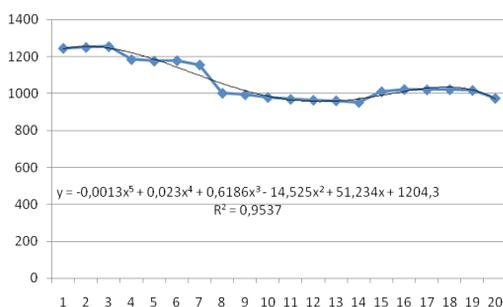


Рис.10.1. Апроксимація кількості закладів

За допомогою лінійного тренда апроксимуємо статистичну ламану *кількість учнів (тис.)* лінійною функцією і визначаємо коефіцієнт детермінації R^2 . Повторюємо ті самі дії за допомогою логарифмічного, степеневого, експоненційного та поліноміального тренда 2-5 степенів. Проаналізувавши дані, робимо висновок, що величина достовірності апроксимації найбільша для поліноміального тренда 5-го степеня і становить $R^2=0,982$ (Рис. 10.2). Таким чином, кількість учнів змінюється у часі як поліном 5-го степеня, а прогнозне значення кількості учнів у 2010 р. становить приблизно $X2np=426,4$ тис.

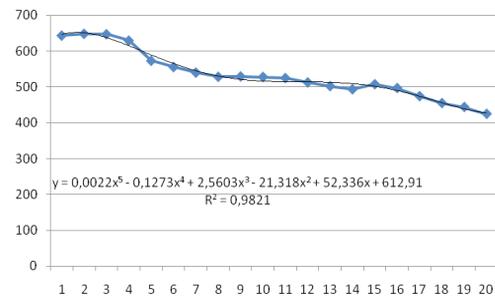


Рис. 10.2. Апроксимація кількості учнів (тис.)

За допомогою лінійного тренда апроксимуємо статистичну ламану *кількості прийнятих учнів (тис.)* лінійною функцією і визначаємо коефіцієнт детермінації R^2 . Повторюємо ті самі дії за допомогою логарифмічного, степеневого, експоненційного та поліноміального тренда 2-5 степенів. Проаналізувавши дані, робимо висновок, що величина достовірності апроксимації найбільша для поліноміального тренда 5-го степеня і становить $R^2=0,882$ (Рис. 10.3). Таким чином, кількість прийнятих учнів (тис.) змінюється у часі як поліном 5-го степеня, а його прогнозне значення у 2010 р. становить приблизно $X^*_{np}=225$ тис.

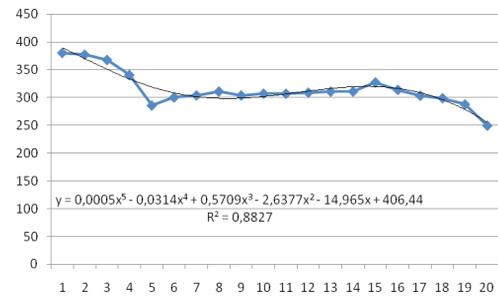


Рис. 10.3. Апроксимація кількості прийнятих учнів (тис.)

Отримуємо прогнозний вектор: $X^*_{np}=(950; 426; 225)$.

Модель 1. Доведено, що між кількістю підготовлених кваліфікованих робітників і кількістю закладів існує лінійний зв'язок. Запишемо рівняння регресії у вигляді: $y=a\theta+a1x+u$, $y^{\wedge}=a^{\wedge}\theta+a^{\wedge}1x$, де y , y^{\wedge} — відповідно фактичні та розрахункові значення підготованих робітників; x — кількість закладів; $a\theta$, $a1$ та $a^{\wedge}\theta$, $a^{\wedge}1$ — параметри моделі, які потрібно оцінити та їх оцінки; u — стохастична складова. Аналогічно формулюється задача для інших моделей.

Після проведених за стандартною методикою необхідних досліджень та розрахунків модель має вигляд:

$$Y=75,08 + 0,197X_1$$

Значення F-критерію більше табличного, що дає підставу зробити висновок про адекватність побудованої моделі реальній дійсності.

Гранична ефективність фактора 0,197, тобто на один додатковий заклад припадає 197 підготовлених кваліфікованих робітників.

Середня ефективність фактора розраховується за формулою

$285,68 / 1067,35 = 0,268$, де середнє значення результуючого показника $Y_{cp} = 285,68$, середнє значення фактора $X_{1cp} = 1067,35$, тобто на один заклад припадає 286 підготовлених кваліфікованих робітників.

Коефіцієнт еластичності обчислено таким чином (гранична ефективність ділиться на середню ефективність фактора): $0,197/0,268=0,735$

Таким чином, випуск кваліфікованих робітників зростає на 0,735%, якщо кількість закладів збільшиться на 1%.

Модель 2. Доведено, що між кількістю підготовлених кваліфікованих робітників і кількістю учнів існує лінійний зв'язок. Модель має вигляд:

$$Y=109,9 + 0,33X_2$$

Значення F-критерію більше табличного, що дає підставу зробити висновок про адекватність побудованої моделі реальній дійсності.

Гранична ефективність 0,33, тобто на одну додаткову тисячу кількості учнів припадає 330 підготовлених кваліфікованих робітників.

$$\text{Середня ефективність } (U_{\text{cp}} = 285,68, X_{2\text{cp}} = 532,64) \quad 285,68/532,64=0,536$$

$$\text{Коефіцієнт еластичності } 0,33/0,536=0,616$$

Таким чином, випуск кваліфікованих робітників зросте на 0,616%, якщо кількість учнів збільшиться на 1%.

Модель 3. Доведено, що між кількістю підготовлених кваліфікованих робітників і кількістю прийнятих учнів є лінійний зв'язок. Модель має вигляд:

$$Y=28,02 + 0,82X_3$$

Значення F-критерію більше табличного, що дає підставу зробити висновок про адекватність побудованої моделі реальній дійсності.

Гранична ефективність 0,82 – тобто на одну додаткову тисячу кількості прийнятих учнів припадає 820 підготовлених кваліфікованих робітників.

$$\text{Середня ефективність } (U_{\text{cp}} = 285,68, X_{3\text{cp}} = 315,07) \quad 285,68/315,07=0,907$$

Коефіцієнт еластичності 0,82/0,907=0,904, тобто випуск кваліфікованих робітників зросте на 0,904%, якщо кількість прийнятих учнів збільшиться на 1%.

Модель 4. Побудова багатофакторної регресійної моделі проводилася за стандартною методикою. В результаті модель має вид:

$$Y= 0,17 + 0,08X_1 + 0,64X_3$$

Значення F-критерію більше табличного, що дає підставу зробити висновок про адекватність побудованої моделі реальній дійсності.

Гранична ефективність кількості закладів (при фіксованій кількості прийнятих учнів) 0,08 – тобто на одну додаткову одиницю закладів припадає 80 підготованих кваліфікованих робітників.

Гранична ефективність кількості прийнятих учнів (при фіксованій кількості закладів) 0,64 – тобто на одну додаткову тисячу кількості учнів припадає 640 підготованих кваліфікованих робітників.

$$\text{Середня ефективність } (U_{\text{cp}} = 285,68, X_{1\text{cp}} = 1067,35, X_{3\text{cp}} = 315,07)$$

$$285,68/1067,35=0,268$$

$$285,68/315,07=0,907$$

$$\text{Коефіцієнт еластичності кількості закладів } 0,08/0,268=0,118$$

Коефіцієнт еластичності кількості прийнятих учнів 0,64/0,907=0,706, тобто випуск кваліфікованих робітників зросте на 0,118 %, якщо кількість закладів зросте на 1%, а також випуск кваліфікованих робітників зросте на 0,706 %, якщо кількість прийнятих учнів збільшиться на 1 %. Відтак можна зробити висновок, що більш ефективним є збільшення кількості прийнятих учнів, чим збільшення кількості закладів ПТНЗ.

Для збільшення кількості прийнятих учнів до ПТНЗ можливе використання широкого спектру методів, засобів та заходів. Це і пропаганда робітничих професій, профорієнтаційна робота серед молоді, багатопрофільність ПТНЗ, залучення до здобуття робітничих професій незанятого населення (співпраця з Державною службою зайнятості України), організація підвищення кваліфікації тощо.

Таким чином, важливим для розрахунків і прогнозування стає кількість прийнятих учнів. Для відповіді на це питання розрахуємо відсоток кількості прийнятих учнів до ПТНЗ від загальної кількості учнів ПТНЗ. Отримуємо динамічний ряд, який наведено на рис. 7.4 та у табл. 10.5.

Таблиця 10.5

Результати розрахунків.

Рік	% прийнятих учнів до ПТНЗ до загальної кількості учнів ПТНЗ
1990	59,14
1991	58,2
1992	56,85
1993	54,15
1994	49,93
1995	54,12
1996	56,36
1997	58,93
1998	57,5
1999	58,23
2000	58,58
2001	60,34
2002	61,96
2003	63,11
2004	64,58
2005	63,27
2006	64,1
2007	65,85
2008	64,95
2009	58,9

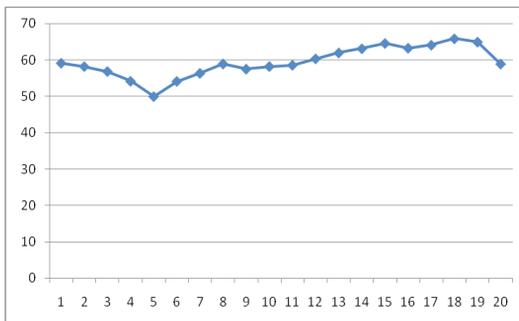


Рис. 10.4. Кількість прийнятих учнів до ПТНЗ до загальної кількості учнів ПТНЗ (%)

Як видно з графіку, починаючи від 1994 р. (49,93%) спостерігається стійка тенденція до зростання відсотку прийнятих учнів до ПТНЗ до їх загальної кількості, який набув максимального значення 65,87% у 2007 р. Падіння його значення у 2009 р. до 58,9% можна пояснити соціально-економічним та політичним станом суспільства та наслідками світової економічної кризи.

Середнє значення відсотків дорівнює 59,45% або приблизно 60%. Це значення можна використовувати для короткострокового прогнозування показника прийнятих учнів до ПТНЗ найближчими роками.

Порівняємо побудовані прогнозні значення показників зі статистичними даними за 2010 р. Результати наведені у табл. 10.6.

Таблиця 10.6.

Порівняння прогнозних та статистичних даних за 2010 р.

Показники	Прогноз	Статистичні дані за 2010р.	Абсолютна похибка	Відносна похибка
Кількість ПТНЗ	950	976	26	2,7%
Кількість учнів ПТНЗ, тис.	426,4	433538	7138	1,7%
Кількість прийнятих учнів до ПТНЗ, тис.	225	282914	57914	2,6%

У 2010 р. поступило до ПТНЗ 65% учнів від загальної кількості учнів ПТНЗ.

Проведені дослідження підтвердили життєспроможність та ефективність економетричного аналізу економічних аспектів розвитку системи ПТО. Фактично математичними розрахунками підтверджені інтуїтивно очевидні явища та практична дійсність. Для подальшої роботи необхідно розширити статистичну базу досліджень, а саме – залучати до побудови моделі галузеву статистику: показники трудових ресурсів, вартісних показників (витрати, вартість основних фондів, фонд заробітної плати тощо), показники ринку праці. Це можливе при умові побудови динамічних рядів показників достатньої якості. При дослідженні якості моделі, що будується, бажане й можливе використання більш потужних економетричних та математичних методів дослідження [6, 7, 9]. При короткостроковому прогнозуванні показників доцільне використання методів адаптивного прогнозування, що підтвердили свою високу ефективність в інших предметних областях. Побудовані моделі мають достатню якість, аби бути придатними для короткострокового прогнозування та прийняття відповідних управлінських рішень.

10.6. Концептуальні схеми економетричних моделей функціонування ПТО в умовах сучасного ринку праці

В економічній літературі розглядаються економіко-математичні методи в статистичних дослідженнях, зокрема моделі вивчення та прогнозування попиту населення, моделі аналізу й прогнозування товарних запасів тощо.

Основою господарського механізму торгівельних підприємств є прогнозування розвитку товарообігу. Прогнози попиту та споживання виступають в якості цільових орієнтирів розвитку галузей промисловості та сільського господарства, сфери послуг, які вироблять товари народного споживання та надають різноманітні послуги населенню. Все це справедливо й для галузі освіти, яка фактично перетворилась за останнім часом на галузь економіки, для ефективного менеджменту якої вкрай необхідно розв'язувати аналогічні задачі. Вивчення й прогнозування попиту на послуги ПТО є складовими частинами процесу управління освітянськими закладами, працевлаштування підготовлених ПТНЗ кваліфікованих робітничих кадрів, розвитку системи ПТО.

В Інституті професійно-технічної освіти НАПН України розробляються моделі функціонування системи ПТО в умовах сучасного ринку праці, складовою частиною яких будуть моделі попиту на послуги ПТО, які є пов'язуючою ланкою між системою ПТО та зовнішнім середовищем. Мірою попиту на послуги ПТО обрано показник «кількість прийнятих учнів до ПТНЗ», який є кінцевим результатом не тільки взаємодії демографічної ситуації, ситуації на ринку праці та економічної ситуації, а також результатом роботи педагогічних колективів ПТНЗ, престижу навчальних закладів та їх популярності серед учнівської молоді [23-27].

Моделі попиту на послуги ПТО, як і моделі функціонування системи ПТО, можливі двох видів: лінійні моделі (рис.5) та моделі з оберненим зв'язком (рис.6), які приводять до використання різного математичного апарату економетрики. У першому випадку це буде клас регресійних рівнянь, у другому – симультативні моделі або системи одночасних рівнянь. Зауважимо, що такі моделі можна побудувати як для державного рівня управління, так і для регіонального рівня, використовуючи єдину методологію та методи побудови економетричних моделей на відповідній статистичній базі.

Моделі попиту на послуги ПТО складаються з трьох блоків.

1. Блок економічної ситуації, який може бути описаний, наприклад, такими статистичними показниками як: рівень заробітної плати по секторах економіки, а саме: промисловість, аграрний сектор, будівництво, сфера послуг (цей показник описує привабливість тієї чи іншої професії при виборі професії молоддю), рівень ВВП (макроекономічний показник, який кількісно описує ситуацію в економіці країни в цілому), рівень інфляції (зі зрозумілих причин) та інші.

2. Блок ситуації на ринку праці, показники якого можуть бути такими: держзамовлення на кваліфікованих робітників, рівень безробіття за методологією МОП, кількість вакансій тощо.

3. Блок демографічної ситуації, який можна описати такими показниками: кількість працездатного населення, кількість учнів, кількість населення, захворюваність працездатного населення тощо.

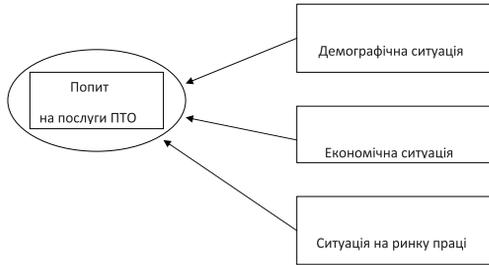


Рис. 10.5. Концептуальна схема моделей попиту на послуги ПТО, що описуються регресійними рівняннями.

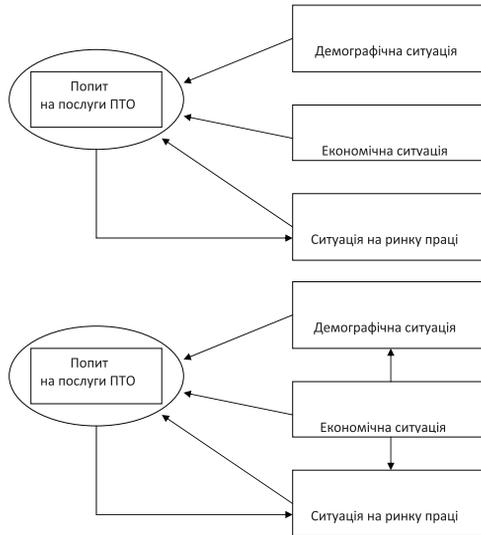


Рис.10.6. Концептуальні схеми моделей попиту на послуги ПТО з оберненим зв'язком, що приводять до систем одночасних рівнянь.

Економетричні моделі функціонування системи ПТО в умовах сучасного ринку праці планується розробити як зв'язану групу двох типів моделей, а саме: моделей функціонування системи ПТО, на вхід яких подається показник «кількість учнів прийнятих до ПТНЗ», а виходом є показник «кількість підготованих кваліфікованих робітників». Таке твердження справедливе тому, що власне підготовка кваліфікованої робочої сили і є метою функціонування системи ПТО України. Також комплексно вирішуються питання виховання освіченої (за різними ступенями освіти), культурної та патріотично орієнтованої молоді. Входом цих моделей є вихід моделей попиту на послуги ПТО, які власне описують сучасний ринок праці та генерують значення показника «кількість прийнятих учнів до ПТНЗ».

Моделі функціонування системи ПТО поки що складаються з трьох блоків:

- блок матеріально-технічної бази, який може бути описаний такими статистичними показниками: кількість ПТНЗ, середня заробітна плата викладачів, розмір стипендії учнів ПТНЗ, кількість комп'ютерних класів, кількість тренажерів та ін.;

- блок фінансування, який можна описати такими показниками: обсяги витрат на ПТО та ін.;

- блок навчання та виховання, який можливо описується такими показниками: кількість викладачів, кількість професій, кількість годин викладання тощо.

Можливі також, крім основного, й інші зв'язки між моделями.

Зв'язок впливу блоку економічної ситуації моделі попиту на послуги ПТО на блок фінансування моделі функціонування системи ПТО, бо фінансування системи ПТО та деякі інші чинники залежать значною мірою від ситуації в економіці країни.

Зв'язок, який замикає вхідні дані та вихід моделі функціонування системи ПТО, а саме показник «кількість підготовлених кваліфікованих робітників» впливає на економічну ситуацію.

Запропонована тема дослідження актуальна для системи ПТО як з точки зору розв'язання теоретико-методологічних питань вивчення функціонування системи ПТО в умовах сучасного ринку праці засобами економетричного моделювання, так і в питаннях суто практичного використання результатів дослідження в управлінні ПТО на державному та регіональному рівнях. Принагідно зазначимо, що побудова економетричних моделей є не самоціллю, а виступає потужним важелем менеджменту на основі економетричного та економічного досліджень процесів ПТО. Власне глибокий кількісний економічний аналіз явищ і процесів, який є основою прийняття обґрунтованих та ефективних якісних управлінських рішень на всіх рівнях керування, сподіваємось, дасть змогу отримати значні результати у підвищенні ефективності ПТО.

Література

1. Бородич С. А. Эконометрика: учеб. пособ. / Бородич С. А. – Мн.: Новое знание, 2001. – 408 с.
2. Грубер Й. Эконометрия: учеб. пособ. для студ. экон. спец. / Грубер Й. – К.: Астарта, 1996. – 400 с.
3. Джонстон Дж. Эконометрические методы / Джонстон Дж. – М.: Статистика, 1980. – 444 с.
4. Егоршин А. А. Корреляционно–регрессионный анализ / Егоршин А. А., Мальярец Л. М. – Х.: Основа, 1998. – 208 с.
5. Эконометрия: навч.-метод. посіб. / за ред. С. Наконечного. – К.: КНЕУ, 2001. – 192 с.
6. Клейнер Г. Б. Эконометрические зависимости: Принципы и методы построения / Клейнер Г. Б., Смоляк С. А. – М.: Наука, 2000. – 104 с.
7. Конюховский П. Математические методы исследования в экономике / Конюховский П. – СПб.: Питер, 2000. – 208 с.

8. Корольов О. Практикум з економетрії / Корольов О. – К.: УФІМБ, 2002. – 254 с.
9. Лук'яненко І. Г. Економетрика: підруч. / Лук'яненко І. Г., Краснікова Л. І. – К.: Т-во «Знання», КОО, 1998. – 494 с.
10. Лук'яненко І. Г. Сучасні економетричні методи у фінансах: навч. посіб. / Лук'яненко І. Г., Городніченко Ю. О. – К.: Літера ЛТД, 2002. – 352 с.
11. Эконометрика: навч. курс / Магнус Я. Р. [и др.]. – М.: Дело, 1997. – 247 с.
12. Монахов А. Математические методы анализа экономики / Монахов А. – СПб.: Питер, 2002. – 176 с.
13. Наконечний С. І. Економетрія: навч.-метод. посіб. для самостійного вивчення дисципліни / С. І. Наконечний, Т. О. Терещенко – Київ. нац. екон. ун. – К.: КНЕУ, 2001. – 191 с.
14. Орлова И. Экономико-математические методы и модели. Выполнение расчетов в EXCEL / Орлова И. – М.: Финстатинформ, 2000 – 136 с.
15. Федосеев В. В. Экономико-математические методы и модели в маркетинге / Федосеев В. В. – М.: Финстатинформ, 1996 с.
16. Экономико-математические методы и прикладные модели: уч.п. для вузов / В. В. Федосеев [и др.]. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 391 с.
17. Електронний ресурс: www.vseslova.com.ua.
18. Бусленко Н. П. Моделирование сложных систем / Бусленко Н. П. – М.: Наука, 1978. – 400 с.
19. Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року №103/98-ВР на офіційному сайті Верховної Ради України.
20. Офіційний сайт МОНМС України: www.mon.gov.ua.
21. Математические методы прогнозирования экономических показателей: учеб. пособ. / [Саяпова А. Р., Гусельникова Е. А., Лакман И. А., Шамуратов Н. М.]. – Уфа, 2000 – 128 с.
22. Шамуратов Н. М. Эконометрика: учеб. пособ. / Шамуратов Н. М., Лакман И. А. – Уфа, 2007 – 118 с.
23. Педагогічна книга майстра виробничого навчання : навч.-метод. посіб. / [Н. Г. Ничкало [та ін.]; за ред. Н. Г. Ничкало. – 2-ге вид., доп. – К. : Вища школа, 1994. – 383 с.
24. Професійна освіта: Словник: навч. посіб. / [уклад. С. У. Гончаренко та ін.]. – К. : Вища школа, 2000. – 380 с.
25. Основні аспекти педагогіки профтехосвіти: навч. посіб. / [Нікуліна А. С., Молчанов В. М., Верченко Н. В., Торба Ю. І.]. – Донецьк: ДПО ІПП, 2006. – 296 с.
26. Методи, прийоми та засоби навчання в ПТНЗ та їх ефективність: Технологія особистісно-орієнтованого уроку: Педагогічна технологія модульного навчання професії / [Нікуліна А. С. [та ін.]. – Донецьк: ДПО ІПП, 2001. – 75 с.
27. Устемиров К. Профессиональная педагогика / Устемиров К., Шаметов Н. Р., Васильев И. Б. – Алматы, 2005. – 432 с.

СТОРІНКА ПРАКТИЧНОГО ДОСВІДУ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ

У Навчально-науковому центрі ПТО НАПН України (далі – Центр) працює 86 педагогічних працівників і майстрів виробничого навчання, серед яких: 3 кандидати педагогічних наук, 11 викладачів вищої категорії, 12 майстрів виробничого навчання I категорії. За сумлінну професійну працю педагогічних працівників Центру відзначено нагородами, зокрема: 2 – присвоєно звання «Заслужений працівник освіти України»; 14 – «Відмінник освіти України»; 4 – нагороджено Медаллю Міністерства освіти і науки України А. Макаренка; 2 – Подякою Кабінету Міністрів України; 3 – Грамотою Верховної Ради України.

У Центрі підготовлено: 15416 – кваліфікованих робітників, 576 – молодших спеціалістів, 1752 – водіїв-професіоналів.

Центр співпрацює з підприємствами: Українська автомобільна корпорація «Укравто» ООО – «Вольво-Україна» – Фірмою «Валмі-Автомобілі».

Діяльнісний підхід до управління Навчально-науковим центром професійно-технічної освіти НАПН України в умовах децентралізації управління професійно-технічною освітою

Загальновідомо, що суспільно ціннісна діяльність залежить від здатності її суб'єктів контролювати власні дії. Зазначений вид діяльності суб'єктів управління ПТНЗ в умовах децентралізації управління ПТО визначається рівнем свободи їхнього вибору й волі та громадянською позицією. За цієї обставини демократично налаштовані директори ПТНЗ дбають про те, щоб суб'єкти управління – учні, їхні батьки та педагогічні працівники відчували власну причетність до процесу децентралізації управління ПТО.

У Центрі, як свідчать результати практики, діяльнісна позиція суб'єктів управління позитивно впливає на розвиток якісно нових відносин у педагогічному колективі – партнерства (партнерство як суспільна категорія привносить суб'єктність у ділову взаємину всіх учасників освітньої та виробничої діяльності і певною мірою суб'єктивує процес управління).

Діяльнісний підхід до управління Центром в умовах децентралізації управління ПТО передбачає демократизацію його функціонального устрою. З метою успішної реалізації принципу демократизації, дирекція Центру враховує такі чинники, як: умови розвитку соціуму, рівень участі суб'єктів управління у суспільних справах, спрямованість національної ментальності, рівень розвитку громадянської та продової свідомості, відповідність їхніх ідеалів загальнолюдським цінностям суспільства.

Стан підготовки фахівців і робітничих кадрів (Гоменюк Дмитро Васильович, «Заслужений працівник освіти України», директор ННЦ ПТО НАПН України)

Нормативно-правове забезпечення підготовки фахівців, робітничих кадрів, молодших спеціалістів, військових водіїв. Навчально-науковий центр ПТО НАПН України є державним професійним навчальним закладом першого рівня акредитації, який підпорядкований Національній академії педагогічних наук України. Центр здійснює підготовку фахівців для автомобільної галузі України за трьома напрямками, зокрема, такі, як:

1. Підготовка кваліфікованих робітників.
2. Підготовка молодших спеціалістів.
3. Курсова підготовка (військові водії).

Центр організовує свою діяльність згідно зі Статутом, який розроблено на основі Положення про професійно-технічні навчальні заклади від 5.08.1998 р. за №1240. Організація навчально-виробничого та навчально-виховного процесів здійснюється на підставі нормативно-правових документів: Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 р. №103/98 ВР, Положення «Про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах», яке затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 р. №419, Положення про вище професійне училище та Центр професійно-технічної освіти від 20.06.2000 року №225, а також річного плану роботи на навчальний рік.

Структура навчального закладу, який здійснює освітню діяльність. Загальні показники розвитку. Освітню діяльність у Центрі здійснюють педагогічні працівники - викладачі, майстри виробничого навчання, вихователі та методисти відповідно до річного плану роботи, планів роботи методичних комісій, навчальних планів і програм, планів засідань педагогічної ради.

Контроль за освітньою діяльністю здійснює адміністрація Центру (директор, заступник директора з навчально-виробничої роботи, заступники директора з навчально-виховної роботи та соціальних питань, заступник директора з навчально-методичної роботи, завідувачі відділень, старші майстри). З метою поліпшення якості навчального процесу та підвищення рівня знань і вмінь учнів, виявлені за результатами перевірки проблеми виносяться на засідання педагогічної ради.

Організацією виробничого навчання та виробничої практики опікуються заступник директора з навчально-виробничої роботи та педагогічні працівники – старші майстри, завідувачі майстернями та майстри виробничого навчання. Теоретичне навчання організовують заступник директора з навчально-виробничої роботи, заступник директора з навчально-методичної роботи, завідувачі відділень професійної підготовки та методисти. Вони складають педагогічне навантаження, розклад занять і графік навчального процесу.

Забезпеченням учнів підручниками займається завідувач бібліотекою та бібліотекар. Учні отримують необхідні підручники в бібліотеці і мають можливість готуватися до занять у читальній залі.

Центр має гуртожиток, в якому проживають 308 учнів, аспіранти, докторанти, інші категорії працівників Центру і Національної академії педагогічних наук України. Організацією та покращенням житлово-побутових умов у гуртожитку займається господарська служба, яку очолює помічник директора з господарської частини та заступник директора з навчально-виховної роботи і соціальних питань.

У вільний від занять час учні мають можливість займатися фізичною підготовкою в спортивній, тренажерних залах і на відкритому стадіоні. Спортивно-масова робота здійснюється вчителем фізичного виховання та керівниками спортивних секцій. У спартакіаді, яка включала вісім видів спорту і проводилася серед учнів ПТНЗ м. Києва, вихованці Центру посіли четверте місце і вибороли перше місце з волейболу.

Кількісна та якісна характеристика педагогічних працівників. Навчально-науковий центр працює за розробленим і затвердженим відповідно до встановленого порядку штатним розписом. Навчально-виробничий і виховний процес у Центрі забезпечують педагогічні працівники: керівний склад – 5 осіб; викладачів – 42, з них: 23 штатних і 19 сумісників; майстрів виробничого навчання – 32 особи, методистів – 4 особи. Вищу освіту мають 7 майстрів виробничого навчання, 25 – базову вищу освіту. Всі майстри виробничого навчання мають високі тарифні розряди за професіями. Педагогічний стаж роботи до 3-х років мають 11 осіб, більше 8-ми років – 21 особа. Педагогічне звання «майстер I категорії» мають 13 осіб, «майстер виробничого навчання II категорії» – 6 осіб. Усі педагогічні працівники мають вищу освіту та відповідну фахову освіту, 7 з них мають вищу категорію, а 14 осіб – I та II категорії. 8 викладачів мають педагогічне звання «старший викладач», 1 – «викладач-методист».

Плинність педагогічних кадрів за останні 3 роки характеризується такою динамікою: 2008 р. – 5 осіб, 2009 р. – 1 особа. Причиною плинності кадрів, в основному, є відсутність гарантій щодо соціального захисту педагогічних працівників, низька заробітна плата. Керівний склад за останні три роки не змінювався.

Матеріально-технічна база. Навчальні корпуси та навчально-виробничі майстерні розташовані на 2 майданчиках: майданчик №1 (Чапаєвське шосе, 98), загальна площа його території – 4,2 га; майданчик №2 (Набережно-Корчуватська, 78), загальна площа його території – 0,9 га. Земельні ділянки оформлено, про що свідчать акти на право власності. Проектна потужність навчального закладу – 737 учнів. На майданчику №1 розташовані: навчальний корпус (1524,55 м²), загально-побутовий блок (1439,2 м²), навчально-виробничі майстерні (1582 м²), гуртожиток (4776,27 м²). На майданчику №2 розташовані: навчальний корпус (2904 м²), навчально-виробничі майстерні (2254,8 м²).

У навчальних корпусах розміщені 30 навчальних кабінетів, де здійснюється теоретична підготовка майбутніх кваліфікованих робітників; 10 навчально-виробничих майстерень із проектною потужністю 240 учнівських місць – механічна, електрогазоварників, рихтувальників кузовів автомобілів, діагностики автомобілів, 4 майстерні автослюсарів для розбирання та складання вузлів і агрегатів, 2 слюсарної справи. Майстерні обладнані необхідною навчальною технікою, верстатами та діагностичним обладнанням. У центрі функціонують 3 комп'ютерні класи, актові зали на 160 місць; бібліотека (25 м²), читальна зала (65 м²); спортивна зала (288 м²); спортивно-тренажерна зала (48 м²); 2 спортивні майданчики (476 м², 1320 м²); їдальня на 90 посадочних місць.

Приміщення і споруди Центру експлуатуються відповідно до діючих нормативів, санітарних норм і приписів охорони праці, правил пожежної безпеки та санітарно-гігієнічних вимог. Центр має 2 окремі лінії енергозабезпечення, систему водопостачання, систему каналізації, газову котельню, трансформаторну підстанцію потужністю 10 кВт.

У Центрі працює медичний пункт та ізолятор. Всі учні забезпечені ліжко-місцями в гуртожитку. Для облаштування гуртожитку придбано ліжка, шафи, тумбочки, вішалки. У гуртожитку з учнями працюють 2 вихователі та практичний психолог.

Навчально-методичне забезпечення та результати навчальної діяльності. Методична робота в Центрі здійснюється відповідно до «Положення про методичну роботу ПТНЗ», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України №582 від 19.12.2000 р. Розділ «Методична робота» є складовою плану роботи Центру на навчальний рік. Всі форми методичної роботи – традиційні і нетрадиційні, колективні та індивідуальні підпорядковані одній меті – надавати дієву практичну допомогу учню – головному суб'єкту навчально-виховного процесу та сприяти підвищенню педагогічної майстерності педагогічних працівників. Методична робота здійснюється планомірно. Її складовими є: план методичної роботи на навчальний рік; план роботи методичного кабінету; план роботи «Школи молодого педагога»; Положення про методичний кабінет у навчальному закладі; план роботи методичних комісій на навчальний рік. План методичної роботи Центру складений з урахуванням плану методичної роботи педагогічних працівників, методичних комісій, школи молодого педагога та Управління професійно-технічної освіти м. Києва на навчальний рік.

Педагогічний колектив працює над проблемою «Науково-методична підготовка та професійна майстерність педагогічних працівників – запорука результативності навчально-виховного процесу», яка розрахована на 3 роки. Значна увага приділяється науково-методичній підготовці педагогічних працівників при використанні сучасних засобів навчання, проведенні занять із використанням електронного супроводу на уроках теоретичного навчання, здійснюється планомірна орієнтація учнів на покращення якості їхніх знань. Зусилля педагогічного колективу спрямовуються на вирішення пріоритетного завдання – підвищення якості навчання та оформлення навчально-методичної документації, покращення навчально-матеріальної бази відповідно до вимог Державних стандартів ПТО.

Підготовка молодших спеціалістів здійснюється відповідно до спеціальностей, на які отримано ліцензію, за наявності навчально-методичного забезпечення до кожної з дисциплін, освітньо-кваліфікаційних характеристик та освітньо-професійних програм за напрямом підготовки: 5.01020501 «Діловодство», 5.03.050901 «Бухгалтерський облік», 5.07010602 «Обслуговування та ремонт автомобілів і двигунів», 5.03060101 «Організація виробництва» і складається з методичних вказівок до практичних і семінарських занять; інструкцій до лабораторних занять, завдань для лабораторних робіт, методичних вказівок і тематики контрольних і курсових робіт, пакетів контрольних завдань для перевірки знань із навчальних дисциплін; дидактичного забезпечення самостійної роботи учнів, критеріїв оцінювання знань і вмінь учнів. Зі спеціальності 5.01020501 «Діловодство» вивчається 28 дисциплін, зі спеціальності 5.03050901 «Бухгалтерський облік» – 39, зі спеціальності 5.010602 «Обслуговування та ремонт автомобілів і двигунів» – 39, зі спеціальності 5.03060101 «Організація виробництва» – 42.

Робітничі професії.

7231.2. Слюсар з ремонту автомобілів – учні навчаються за державним стандартом. Вивчається 11 дисциплін із терміном навчання 3 роки.

7214.2. Маляр, 8229.2 лакувальний – державного стандарту немає. Вивчається 11 дисциплін.

7212.2. Електрогазоварник і 7213.2. Рихтувальник кузовів – учні навчаються за державним стандартом. Вивчається 14 дисциплін.

4115. Секретар керівника (організації підприємства, установи) – учні навчаються не за державним стандартом. Вивчається 31 дисципліна з терміном навчання 3 роки.

Навчально-методичне забезпечення підготовки робітничих кадрів і молодших спеціалістів відповідає ліцензійним вимогам. *Учні, які навчаються на базі повної середньої освіти.* Загальна успішність – 100 %; якість знань – 76 %; загальна успішність з виробничого навчання – 100 %; якість знань і вмінь – 91,3 %.

Молодші спеціалісти. Загальна успішність – 99,6 %; якість знань – 68,3 %. Отримано дипломи з відзнакою: 2006-2007 н.р. – 50 осіб; 2007-2008 н.р. – 29 осіб; 2008-2009 н.р. – 30 осіб.

Прийнято учнів на навчання у 2008 р. Робітничі професії – 416 учнів, з них на: базі 9 кл. – 124 учні; 11 кл. – 292 учні. Прийнято 526 учнів.

Випущено у 2008 р. Робітничі професії – 363; на базі 9 кл. – 73 особи; на базі 11 кл. – 290 осіб; молодші спеціалісти – 57 осіб; всього випущено – 420 осіб.

Прийом у 2009 р. Робітничі професії – 275 осіб; на базі 9 кл. – 45 учнів; на базі 11 кл. – 230 учнів; молодші спеціалісти – 90 учнів; всього прийнято – 365 учнів.

Випущено у 2009 р. Робітничі професії – 327 осіб; на базі 9 кл. – 77 осіб; на базі 11 кл. – 250 осіб; молодші спеціалісти – 86 осіб; випущено всього – 413 осіб.

Фінансово-господарська діяльність. Упродовж 3-х років у Центрі відремонтовано дах навчального корпусу (майданчик №2), гуртожитку (майданчик №1), зроблено капітальний ремонт приміщення гуртожитку, за рахунок чого забезпечені місцями аспіранти, докторанти, інші працівники та учні. Відремонтовано приміщення у навчальних корпусах, майстернях, створена бібліотека, яка включає книгозховище, читальну залу на тридцять місяць та доступом до мережі «Інтернет».

У Центрі створена сучасна діагностична майстерня, за рахунок якої учні вчать працювати на новому обладнанні. Педагогічний колектив поставив перед собою задачу відновити актову залу на сто шістдесят місць і здійснити реконструкцію ідальні.

За останні роки Центр мав близько 1 млн. позабюджетних надходжень за рахунок здачі приміщень в оренду, доходів від виробничої діяльності в майстернях і на підприємствах, спонсорських внесків фізичних осіб. Цими коштами Центр розраховувався за використання води, електроенергії, природній газ та утримання дітей-сиріт. Бракує коштів на водовідведення (12592 грн.) та електроенергію (54836 грн.), теплопостачання (69428 грн.). Центр проводить цілеспрямовану роботу щодо економії енергоносіїв.

Концепція виховної роботи з учнями

I. Основні положення концепції. Незалежний шлях розвитку України як демократичної держави зумовив необхідність становлення гуманістичної освіти, що ґрунтується на здобутках вітчизняної та світової педагогіки. У контексті заявленого слід зазначити, що розвиток української державності та розбудова громадянського суспільства сформували якісно нові вимоги перед освітянами. Педагогічна громадськість свідомо того, що проблема розвитку особистості

зумовлює необхідність удосконалення системи виховання на кращих традиціях загальної та національної культури. Окрім підготовки професійних молодших спеціалістів, Центр покликаний плекати національно свідому особистість з високим рівнем інтелектуального та духовного розвитку. Зміст роботи Центру відображає запити суспільства та орієнтує суб'єктів освітньої діяльності на здійснення пріоритетного завдання – реформування системи виховання.

Метою виховання студентської молоді в Центрі є формування свідомого громадянина-патріота Української держави, активного провідника національної ідеї, справжнього представника нового українського покоління через набуття соціального досвіду, національної свідомості, активної громадянської позиції, високих моральних якостей і духовних запитів, що спираються на надбання національної та світової культур. Мета виховання конкретизується через систему виховних завдань.

II. Основні завдання виховної роботи

1. Формування громадянина-патріота держави України.
2. Виховання політичної, економічної та правової культури, поваги до Конституції України, законів України, державної символіки та державної мови.
3. Культивування кращих рис української ментальності, господарської відповідальності, підприємливості та ініціативи.
4. Формування громадської свідомості та відповідальності.
5. Виховання високих моральних якостей і духовної культури на основі національних і християнських цінностей.
6. Формування культури міжнаціональних відносин і поваги до українського народу та держави (незалежно від національної приналежності).
7. Виховання почуття патріотизму та вірності традиціям українського народу.
8. Створення умов для розвитку індивідуальних здібностей і талантів студентської молоді, її самореалізації в сфері наукової, професійної, художньо-естетичної та спортивно-оздоровчої діяльності.
9. Упровадження сучасних демократичних взаємин між вихователем і вихованцем – одного із засобів формування особистості.

Принцип виховання – це вихідні положення, що визначають вимоги до змісту, організації, методів виховання, викладача, всіх тих, хто має відношення до виховного процесу. Принципами виховання студентської молоді є: єдність національного та загальнонародського, активність, самодіяльність і творча ініціатива, демократизація виховання, гуманізація, безперервність і наступність виховання, єдність навчання, диференціація та індивідуалізація виховного процесу, гармонізація родинного і суспільного виховання.

III. Основні напрями виховної роботи

Правильно організоване виховання сприяє формуванню цілісної особистості, її неповторної індивідуальності. Реалізація основних завдань і принципів виховання у Центрі здійснюється за такими напрямками: патріотичне, естетичне, правове, трудове, громадянське, духовне, морально-етичне, фізичне, сімейно-родинне, економічне, статеве, екологічне. Зазначені напрями виховання взаємозалежні, доповнюють один одного, мають самостійне теоретико-методологічне значення. Водночас вони утворюють цілісну систему виховання, є вузловими формами буття та самореалізації людини, її життєдіяльності й поведінки.

Критерії виховної роботи. Критерії виховної роботи поділяються на загальноконцептуальні і видові. Як свідчать результати педагогічної теорії та практики, концептуальними критеріями виховання та вихованості студентів є: ставлення до суспільства, праці, людей; активність життєвої позиції; спрямованість особистості студента, її проблеми, мотиви, інтереси, ідеали; рівень правосвідомості студентів, моральної свідомості і поведінки; рівень громадянської, політичної свідомості і поведінки; цінність орієнтації студентів; рівень культури, форми і засоби культурного самовияву та самоствердження.

IV. Система виховної роботи, її організаційне забезпечення

Реалізуючи зміст і завдання національного виховання, Центр турбується про створення інтелектуально-виховного фонду – «духу навчального закладу» (В.О. Сухомлинський). Забезпечуючи виховну діяльність, дирекція Центру dbae, щоб формування суспільної свідомості, громадянської позиції, духовності та культури студентів здійснювалось відповідно до розвитку українського суспільства. Суб'єктами навчально-виховного процесу є: учні відділень, курсів; академічних груп; адміністрація; голова циклових комісій; члени методичної ради; члени методичного об'єднання класних керівників; члени циклових комісій; класні керівники груп; члени ради з військово-патріотичного виховання; керівники предметних гуртків; педагоги та співробітники Центру; керівники гуртків; члени спортивних секцій; консультанти та голови комісій із самоврядування; члени педагогічної ради.

V. Основні шляхи реалізації концепції

1. Створення дієвих програм роботи зі студентською молоддю.
2. Упровадження інноваційних форм і методів виховної роботи.
3. Формування інформаційно-методичної бази – необхідного підґрунтя для виховної роботи.
4. Організація постійно діючих семінарів з питань національного виховання для викладачів, вихователів, методистів, майстрів виробничого навчання.
5. Співпраця з державними структурами, об'єднаннями, організаціями, які втілюють державну політику з питань виховання молоді.
6. Активна протидія поширенню асоціальних явищ у студентському середовищі.
7. Дотримання законів і положень про молодіжну політику та налагодження ефективної соціально-профілактичної роботи.
8. Створення умов для розвитку особистості, реалізації творчих здібностей, самовиховання і самовдосконалення.
9. залучення учнів Центру до участі в державних молодіжних програмах, громадсько-патріотичних і мистецько-культурологічних проектах.

Зміст ідей, принципів, засобів, психолого-педагогічних здобутків сучасної науки переконують в тому, що виховний вплив має спрямовуватися, насамперед, на особистість студента, а потім – на колектив академічної групи. Крім аудиторно-навчальних форм діяльності, студенти проходять школу громадянського становлення через систему різноманітних студентських структур, зокрема через гуртки, клуби, об'єднання за інтересами тощо.

Організація виховної роботи в Центрі забезпечує найсприятливіші психолого-педагогічні умови для задоволення базових потреб суб'єктів освітньої ді-

яльності. Дирекція та педагогічний колектив Центру допомагають кожному студенту організувати своє змістовне життя та багатогранну освітню діяльність.

Стан організації та забезпечення навчально-виховного процесу у Науково-методичному центрі ПТО НАПН України

Загальновідомо, що ефективність навчально-виховного процесу є складним, комплексним показником діяльності суб'єктів управління, який зумовлюється і залежить від професійного виконання ними своїх функціональних обов'язків. Аналіз результатів педагогічної теорії й практики показує, що в умовах становлення нової освітньої парадигми на його організацію й здійснення впливають різні чинники, зокрема: фізичний, інтелектуальний і психічний розвиток учня як головного суб'єкта освітньої діяльності; рівень професійної компетентності та практичного досвіду науково-педагогічних і педагогічних працівників, майстрів виробничого навчання та вчителів; характер взаємодії всіх учасників освітньої діяльності, їхня адаптованість до освітнього середовища.

Вивчення стану навчально-виховної роботи Центру свідчить про те, що пріоритетною задачею педагогічного колективу є створення освітнього середовища, зорієнтованого на забезпечення належних умов для розвитку духовності учнів на основі загальнолюдських і національних цінностей, надання їм допомоги у життєвому, громадянському та професійному становленні. Освітня діяльність в Центрі здійснюється відповідно до річного плану роботи, нормативних документів і законодавчих актів.

Управління навчально-виховною діяльністю та соціальним захистом учнів успішно здійснює педагогічний колектив Центру, який очолює *Гоменюк Дмитро Васильович, Заслужений працівник освіти України*. Важливими складовими управлінської діяльності цього колективу є: планування; контроль, проведення організаційних заходів; профілактична та індивідуальна робота з учнями; робота з органами державної влади, батьками; позакласна освітня та виховна діяльність закладу освіти; соціальний захист учнів.

Координатором щодо здійснення навчально-виховної діяльності в Центрі є *Засць Василь Іванович*, заступник директора з виховної роботи та соціальних питань. Означений вид діяльності передбачає виконання її суб'єктами – адміністрацією, педагогічними працівниками, учнями та їхніми батьками – низки дій, зокрема таких, як: організація прийому учнів (профорієнтаційна робота); тестування; бесіди з батьками; співбесіди з учнями; співпраця з правоохоронними органами; організація та проведення виховних тематичних годин; зустрічей; екскурсій; змагань; конкурсів; здійснення контролю за освітньою діяльністю в групах тощо.

Адміністрацією центру здійснюється систематична робота щодо ліквідації пропусків занять без поважних причин, відпрацьовується дієва система заходів щодо їх зниження. З цієї метою заведено журнал щоденного обліку відвідування учнями занять. Щомісячно майстри виробничого навчання подають до навчальної частини звіт. Для оперативного реагування та інформування педагогічних працівників і учнів проводяться планові (раз на тиждень) лінійки та ранкова виховна година, тричі на тиждень за 20 хв. до початку занять.

Методичним кабінетом Центру, координатором діяльності якого є *Баклан Світлана Станіславівна*, заступник директора з навчально-методичної робо-

ти, розроблено схеми, що відображають систему виховної роботи з учнями з правоосвіти й правовиховання. Схеми та таблиці є завершеними аналітичними наочними посібниками для оперативного вивчення індивідуальних особливостей кожного з учнів у період їхньої адаптації до навчання. Серед них: «Схема критеріїв вивчення учня», «Система впливу суб'єктів управління на правоосвіту та правовиховання учнів у Центрі», «Форма роботи, зв'язки з батьками і виробництвом», «Особливості навчання учнів у Центрі» та таблиця «Чинники, що впливають на рівень навчання учнів у Центрі».

Проведення з учнями перед виробничою практикою консультацій на правову тематику попереджує правопорушення на виробництві, націлює майбутніх фахівців на дотримання норм трудової дисципліни. Консультації з випускниками на тему «Твої права фахівець» сприяють профорієнтації щодо їхнього працевлаштування.

Адміністрацією та педагогічним колективом Центру значна увага приділяється спортивно-масовій роботі. Так, у 2006 р. відвідування в спортивних секціях у середньому становило 17 % учнів, у 2007 р. – 19 %; у 2008 р. – 25 % учнів. Сьогодні у спортивних секціях займаються 158 учнів. Такий показник свідчить про пропаганду здорового способу життя. Учні Центру часто стають чемпіонами міських і районних спортивних змагань. Упродовж 2006-2010 рр. вони займали призові місця у районних і міських змаганнях з настільного тенісу, волейболу, футболу та баскетболу.

Варто зазначити, що співпраця з органами місцевої влади, відділенням кримінальної міліції та творчими організаціями має набути іншого характеру, хоча правопорушень та асоціальних проявів серед учнів Центру впродовж 3 останніх років немає.

Важливу роль у учнівському самоврядуванні, крім старост груп, відіграє голова учнівського самоврядування, який обирається раз на рік. Заслугове наслідкування чітко налагоджена робота щодо створення житлово-побутових умов для учнів, які проживають у гуртожитку. Виховна робота з ними є важливою складовою навчально-виховного процесу.

У Центрі працює бібліотека. Її бібліотечний фонд налічує 40704 примірників. Навчальний процес забезпечують 6980 підручників і посібників професійного циклу; 7356 – загальноосвітнього; 2212 примірників суспільно-політичної літератури, 15412 – художньої, 712 – довідкової.

Розвитку художньо-естетичного виховання та творчому розвитку особистості сприяють 3 гуртки художньої самодіяльності, гурток правового спрямування та 3 спортивні секції. Керівники гуртків мають відповідну фахову освіту. У цілому гуртковою роботою охоплено 25 % від загальної кількості учнів.

Основними складовими характеристики освітнього середовища, яке створене педагогічним колективом Навчально-наукового центру ПТО НАПН України, є:

1. *Забезпечення умов для різноманітної пізнавальної діяльності учнів* (наявність спеціалізованих класів, кабінетів та аудиторій; матеріальної бази для практичної діяльності учнів, аудіовізуальних та інших технічних засобів навчання; банків інформаційних даних (у тому числі навчальної літератури); використання комп'ютерної техніки в процесі викладання навчальних дисциплін; використання засобів Інтернету для розширення когнітивного простору учнів;

використання навчальних відеофільмів (у % відношенні до загальної кількості навчальних годин); відвідування спеціалізованих виставок і музеїв; інформування учнів про нові надходження книг, періодики, навчальних програм, відеофільмів, слайдів тощо; інформаційне забезпечення учнів у галузі науково-технічної й художньої творчості та винахідництва).

2. *Створення позитивного емоційного клімату* (забезпечення такого інтересу учнів, за якого після навчального дня йому захотілося б поділитися інформацією з батьками і друзями; почуття власного переборювання труднощів при розв'язанні пізнавальних задач; відчуття розширення кругозору; почуття вдячності закладу і педагогічним працівникам за можливість долучитися до актуальних знань; бажання вдосконалювати свої уявлення та знання у процесі самостійного формування індивідуальних освітніх запитів).

3. *Управління пізнавальною діяльністю учнів* (розроблення і створення індивідуалізованих завдань (на паперових та електронних носіях у необхідній кількості); типових тестів для контрольних випробувань з метою визначення рівня успішності учнів; використання мінітекстів (ксерокопій), навчальної літератури для опрацювання на заняттях з наступним обговоренням; використання евристичних запитань у процесі перегляду навчальних відеофільмів (у тому числі й на комп'ютерах); написання евристичних творів-суджень на задану тему; стимулювання проектної діяльності учнів; підсилення міжпредметних зв'язків; організація дискусій, ділових ігор тощо).

Результати діяльності Науково-методичного центру ПТО НАПН України є яскравим доказом того, що ефективність освітнього середовища позитивно позначається на формуванні суб'єктної взаємодії на рівні: «педагог-учень». За цієї обставини педагог не вчить, а вчиться разом з учнями отримувати нові знання, які є продуктом активної пізнавальної діяльності.

У контексті зазначеного варто відмітити, що якість навчально-виховного процесу в Центрі забезпечується за рахунок інформатизації навчального середовища, яке передбачає: збільшення кількості демонстрацій навчальних відеофільмів чи їх фрагментів; використання комп'ютерів у процесі викладання навчальних дисциплін, комп'ютерних навчальних програм, підручників і навчальних посібників на магнітних носіях, ресурсу Інтернет у проектній роботі учнів; відвідування спеціалізованих і технічних виставок; ознайомлення учнів з періодичними науково-популярними та науково-технічними виданнями в процесі проведення читачьких конференцій; виходи в Інтернет на сайти вищих навчальних закладів і закладів загальної середньої освіти; інформаційну підтримку проектної діяльності учнів на паперових і магнітних носіях; проведення дискусій, «круглих» столів, зустрічей зі спеціалістами з актуальних питань; комп'ютерне діагностування професійно важливих якостей особистості.

Заслугує схвалення той факт, що педагогічний колектив Центру переймається проблемами розвитку професійної освіти і навчання своїх вихованців. З метою поліпшення профорієнтації щодо їхнього працевлаштування та подальшого навчання, в процесі засвоєння змісту дисциплін професійного циклу учнів ґрунтовно ознайомлюють: 1) з класифікацією видів праці за Н. В. Рождественським (фізична; торгова; праця фінансиста, управління; праця, що забезпечує рекреацію здоров'я і самозбереження (розваги, спорт, медицина, військова і міліцейська справа, юри-

спруденція); праця винахідника (інженера, проєктанта, архітектора, дизайнера); праця людини, яка займається культурою; праця вчителя, мовна праця); 2) змістом предметної галузі «Технологія», яка відображає такі аспекти: глосарій предметної галузі; техніко-економічні та соціальні показники перспективної техніки і сучасних технологій; характер праці, кваліфікаційні вимоги до професійних якостей працівників; раціональна організація та культура праці; шляхи отримання професійної освіти; проєктна діяльність учнів; раціоналізація, винахідництво; технічна і художня творчість; виконання різноманітних технологічних і професійних завдань; діагностування якостей особистості, які мають професійне значення; оцінювання інформаційного забезпечення та інтелектуальної підготовки учнів щодо розв'язання практичних задач заданого рівня складності.

У цілому інформаційне забезпечення професійного самовизначення учнів Центру сприяє:

- ознайомленню учнів з видами діяльності в процесі виконання ручних, машинних і автоматизованих технологічних операцій; класифікацією професій; відмінностями умов праці; особливостями та видами заробітної плати працівників різної кваліфікації; системою та змістом професійної освіти, правилами й умовами прийому на навчання; системою служби зайнятості та працевлаштування, умовами найма на роботу, специфікою реклами;

- отриманню досвіду щодо виконання простих і складних операцій, які вимагають (не вимагають) інтелектуальної напруги – рутинних і творчих;

- формуванню уяви про характер праці робітників, техніків, спеціалістів різних галузей у процесі створення матеріальних і нематеріальних цінностей; структуру ринку праці; службу психолого-педагогічної підтримки професійного самовизначення, зміст банків психологічного тестування.

Інформаційне забезпечення професійного самовизначення учнів Центру вміщує:

- довідкову літературу з профорієнтації;
- навчальні відеофільми про різні види трудової діяльності;
- проспекти навчальних закладів і фірм.

Банк професійних і технологічних випробувань поділений на сектори, які дозволять надати допомогу учням при виконанні операцій, що вимагають використання фізичної сили без жорсткого контролю; використання фізичної сили з точним контролем траєкторії робочого інструмента; маніпулювання об'єктами праці, які мають відносно малі розміри й масу; тривалої зосередженої уваги при монотонному виконанні роботи; лише повторення після пояснення або показу; самостійного планування трудових дій; самостійного пошуку необхідної інформації; прийняття самостійних рішень при дефіциті часу; самостійної роботи (без взаємодії з іншими людьми); постійної взаємодії з іншими людьми тощо.

До практичних занять, які розширюють поле професійного випробування, відноситься не лише технологічна, але й такі види роботи, як: креслення, заповнення технологічної карти, пошук необхідної інформації у довіднику, проведення розрахунків тощо.

Заступник директора з навчально-виробничої роботи *Балицький Леонід Станіславович* з розумінням ставиться до того, що професійне випробування потребує зосередження учня не стільки на устрої автомобіля чи комп'ютера,

скільки на трудовій діяльності людей, які їх створювали, і людей, які їх експлуатують. За цієї обставини організація перетворюючої діяльності, власне праця людини, передбачає інтегральну єдність освітньої теорії і практики.

Результати анкетування учнів (60 осіб) показало, що «поле» професійного випробування учнів Центру та профорієнтаційну роботу щодо їхнього працевлаштування може розширити спецкурс «Вибір професії». Як приклад приведемо його орієнтований зміст:

1. Професії: масові, творчі. Рівень освіти і кваліфікації. Середня спеціальна і вища освіта. Навчальні заклади та особливості прийому до них. Престижність професій і задоволеність професійною роботою. Професійна творчість. Види трудової діяльності в системах: «людина – техніка», «людина – людина», «людина – знак», «людина – образ», «людина – природа».

2. Приклади умов трудової діяльності: монотонність – перемінність; велике – мале фізичне навантаження; велике – мале психічне навантаження; великий – малий ризик; велика – мала відповідальність; велика – мала необхідність підвищення кваліфікації.

3. Приклади. Формули професій.

4. Професійні обмеження та можливі професійні захворювання.

5. Заробітна плата: хто і за що отримує гроші.

6. Проектування та створення освітнього середовища (останнє позитивно впливає на розвиток особистості та її чеснот) – ефективного засобу вдосконалення навчально-виховного процесу.

Динаміку якісних показників перетворюючої діяльності учнів Центру в процесі їхнього професійного та життєвого самовизначення відображають такі критерії:

- інформаційне забезпечення процесу (знайомства, презентація, знання, глосарій, розуміння тощо) як на раціонально-логічному, так і на емоційно-образному рівнях;

- функціональна грамотність (сприйняття настанов і пояснень учителя, письмових текстів; вміння задавати конструктивні запитання; вміння користуватися технічними об'єктами, засобами техніки безпеки тощо);

- технічне вміння (здатність виконувати трудові операції, стандартизовані програми курсів, маніпулювання об'єктами та засобами праці, здатність досягати заданий рівень якості; оволодіння ручними й машинними операціями, розуміння властивостей матеріалів, правильне застосування інструментів, забезпечення особистої безпеки, раціональна організація робочого місця тощо);

- інтелектуальна підготовленість (здатність вербалізувати трудові операції, рефлексія трудової діяльності, розуміння постановки навчальних (теоретичних і практичних) задач, достатність об'єму пам'яті, здатність порівнювати предмети за розміром, формою, кольором, матеріалом і за призначенням, адекватне сприйняття нової інформації, вміння користуватися навчальною літературою для раціонального планування діяльності;

- вольова підготовленість (прагнення виконати поставлені навчальні завдання, уважне ставлення до мови педагогічних працівників і до педагогічної ситуації, дотримання культури праці, товариська взаємодія з іншими учнями, бажання виконати завдання на високому рівні, толерантне ставлення до заува-

жень, побажань і порад; вибір темпу виконання завдання; успішне подолання психологічних і пізнавальних бар'єрів, здатність звернутися за допомогою та отримувати її тощо).

Базова трудова культура, яку вчені і практики розглядають як культуру праці, реалізується суб'єктами освітньої діяльності Центру в творчості, у процесі ефективного засвоєння загальних способів діяльності та розвитку їхніх здібностей до продуктивної діяльності.

Аналіз заявленої проблеми дав можливість дійти таких висновків:

1. Педагогічний колектив ННЦ ПТО НАПН України свідомий того, що в перспективі ПТО визначатиме становище країни в світовому розподілі праці, створить необхідні передумови для «вирощування» нових виробничих сил і створення якісно нових виробничих відносин.

2. Аналіз результатів освітньої діяльності учнів Центру є яскравим свідченням того, що:

- освітнє середовище задовольняє запити головного суб'єкта навчально-виховного процесу, формує його пізнавальний інтерес з урахуванням індивідуальні відмінностей і нахилів;

- професійне становлення майбутнього фахівця може здійснюватися за умови, якщо процес викладання фахових дисциплін осмислюватиметься педагогічними працівниками в контексті нової філософії освіти, педагогічної антропології, соціології та психології праці.

З Навчально-виховний процес у Центрі спрямовується на:

- побудову життєвих і професійних планів майбутніх фахівців;
- вдосконалення трудового виховання через інтенсивний розвиток особистісних якостей і нелінійного мислення майбутніх фахівців через збільшення активних розумових умінь, які необхідні для їхньої практичної діяльності, а не через екстенсивне розширення формальних знань, умінь і навичок (у цьому контексті варто зазначити, що поєднання розумової праці з ручною і машинною, є умовою гармонійного розвитку культури праці – важливої складової соціальної зрілості майбутнього фахівця);

- технологізацію освіченості учня як головного суб'єкта навчально-виховного процесу (технологія як метанаука, на думку дидактів, повинна доповнити перелік навчальних дисциплін, що забезпечать формування здатності учня до самовизначення; її предметом є діяльність людей, що спрямовується на виробництво матеріальних і нематеріальних цінностей; технологія як метанаука вміщує основи технології, організації, економіки та екології ефективного виробництва, основи інженерної психології і дизайну);

- залучення учнів до творчості в різних сферах діяльності (зазначений процес базується на єдності теоретичного й практичного осмислення праці, мистецтв, ремесел, наук і професій).

Забезпечення життєдіяльності учнів у гуртожитку (*Василь Засць, заступник директора з виховної роботи та гуманітарних питань*). Відповідно до Законів України «Про освіту» та «Професійно-технічну освіту» виховання розглядається як цілеспрямована діяльність, що здійснюється в системі ПТО, зорієнтована на створення умов для організації навчання і виховання, розвитку духовності учнів на основі загальнолюдських і національних цінностей:

надання учням допомоги в їх моральному, громадянському та професійному становленні.

Для ПТНЗ, які мають гуртожитки, проблема виховання, складовою якою є організація дозвілля та налагодження побуту учнів, набуває специфічних ознак. Їх сутність розкривається через низку чинників, зокрема таких, як: становлення міжособистісних стосунків на рівні: «учень-учень», «викладач-учень»; розвиток «самості» через розвиток самостійності в процесі самонавчання, саморозвитку, самовдосконалення та формування емоційно-вольової сфери (надмірний волевияв після гіперопіки з боку батьків призводить до прояву асоціальної поведінки та аморальних дій: вживання алкогольних напоїв, тютюнокуріння, ігроманії, токсикоманії тощо.

Колективне проживання учнів у гуртожитку позначається на вихованні їхньої загальнолюдської культури та громадянської свідомості. За цієї обставини основним завданням педагогічного колективу та адміністрації Центру залишається постійна турбота про створення належних житлово-побутових умов для учнів та їх соціального захисту. Ефективність керівництва виховним процесом, який здійснює заступник директора з виховної роботи та соціальних питань, залежить від багатьох чинників. Однак пріоритетним чинником є особистісні та професійні якості адміністрації Центру, педагогів, майстрів виробничого навчання, коменданта та вихователя гуртожитку.

Основним документом, що регламентує діяльність гуртожитку в ПТНЗ, є Положення. Згідно з чинним законодавством України та на підставі Типового положення Міністерства освіти і науки України про гуртожиток навчального закладу (прийняте 9.12.1993 р. №440), Тимчасового переліку обладнання гуртожитків меблями та іншим інвентарем, який затверджено Міністерством освіти і науки України 27.05.1996 р. №1/9 223), воно розробляється адміністрацією навчального закладу, погоджується з профспілковим комітетом і затверджується наказом МОН України. Зазначений документ регулює відносини між особами, які проживають у гуртожитку, адміністрацією гуртожитку та навчальним закладом.

Основні розділи Положення про гуртожиток передбачають:

Загальні положення: 1. Порядок надання жилої площі. 2. Права та обов'язки осіб, які проживають у гуртожитку. 3. Перепускний режим. 4. Плата за користування жилою площею (для осіб, які поселені на тимчасове проживання при наявності вільних місць) в т.ч. і для працівників навчального закладу на пільгових умовах. 5. Рада гуртожитку. 6. Стягнення за порушення правил внутрішнього розпорядку.

До нормативно-правового забезпечення відносяться: 1. Посадові обов'язки коменданта, вахтера, вихователів, чергових). 2. Правила внутрішнього розпорядку. 3. Розпорядок дня. 4. Журнали обліку проживаючих у гуртожитку. 5. План дислокації проживання. 6. План евакуації. 7. Перепустки. 8. Індивідуальні зобов'язання (договори). 9. Журнал обліку відвідувачів. 10. Книга обліку матеріальних цінностей (опис майна). 11. Журнал зауважень (чергування відповідних осіб). 12. Книга запису завдань для обслуговуючого персоналу (сантехніка, столяра, електрика). 13. Пам'ятки, інструкції, плакати, на яких відображені правила пожежної та електробезпеки, економії води, тепла, електроенергії тощо. 14. Санітарний журнал.

У гуртожитку обладнано медичний пункт, маніпуляційна, ізолятор, побутові кімнати, за наявності площі - кімнати для самопідготовки. Зазначені заходи та необхідний перелік документації сприяють організації контролю за проживанням, упередженню асоціальних явищ серед учнівської молоді, привчають учнів до самообслуговування, відповідальності, що є запорукою успішного навчання та формування особистості.

В умовах економічної, політичної, соціальної криз і зниження життєвого рівня більшості населення істотно змінюється і соціокультурна діяльність молоді. Внаслідок правової, економічної і моральної незахищеності, зниження виховного впливу родини та її ролі в процесі соціалізації дітей спостерігається погіршення стану здоров'я підлітків, помітно зростає частина молоді з девіантною поведінкою, що негативно впливає на життя підростаючого покоління. За цих обставин керівництву навчального закладу, всьому педагогічному колективу варто якомога більше приділяти уваги учням, які мешкають у гуртожитках, адже це їхня друга домівка: регулярно відвідувати гуртожиток, здійснювати контроль і надавати допомогу вихователям, іншим працівникам гуртожитку, сприяти діяльності Ради гуртожитку, як це робиться в гуртожитку Навчально-наукового центру ПТО НАПН України.

Режим роботи майстрів виробничого навчання необхідно спланувати таким чином, щоб вони мали можливість регулярно відвідувати гуртожиток з метою ознайомлення зі станом побуту своїх вихованців і проведення з ними відповідної індивідуальної роботи. Дружня співпраця адміністрації та педагогічного колективу, залучення учнів до управління цією діяльністю стануть запорукою успіху.

Педагогічний колектив Навчально-наукового центру ПТО НАПН України наявну систему організації діяльності гуртожитку щодо забезпечення гідних умов для проживання учнів розглядає як ефективний засіб розвитку демократичного стилю керівництва виховним процесом і соціального захисту учнівської молоді.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Айстраханов Дмитро Дарамович, **Єльнікова** Галина Василівна,
Кулик Євген Володимирович, **Лук'яненко** Ганна Іванівна,
Нікітчина Світлана Олександрівна, **Онищук** Людмила Анатоліївна,
Свистун Валентина Іванівна, **Щербак** Ольга Іванівна.
Петренко Лариса Михайлівна

Децентралізація управління професійно-технічною освітою

МОНОГРАФІЯ

Редактор І. В. Трудолюбова
Верстка В. С. Лоза
Обкладинка П. В. Резников

Підписано до друку 16.11.2012 р. Формат 60x90 1/16
Гарнітура Петербург. Друк. офс. Папір офс.
Ум. друк. арк. 22,25
Наклад 300 пр.

**Видано за рахунок державних коштів.
Продаж заборонено.**

Видавництво «Педагогічна думка»
04053, м. Київ, вул. Артема, 52-а, корп.2;
тел./факс: (044) 484-30-71

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовників
розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК № 3563 від 28.08.2009 р.