

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 «ринок праці» є історично зумовленим й об'єктивним явищем» [11, с. 138]. Ринок 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, «ринок 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 ринок праці; трудові мігранти; випускники професійно-технічних, вищих навчальних закладів, загальноосвітніх шкіл; юнаки, які повертаються із Збройних сил; інваліди та пенсіонери, які планують повернутись на ринок праці тощо [7, с.10].

За таких умов регіональним органам управління профтехосвітою необхідно досліджувати ринок 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 створенні 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 оперативної 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 діяльності, 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 відгукуються 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

будується 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; упровадження 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, схвалені III 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 її 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 сприйнятливість 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.

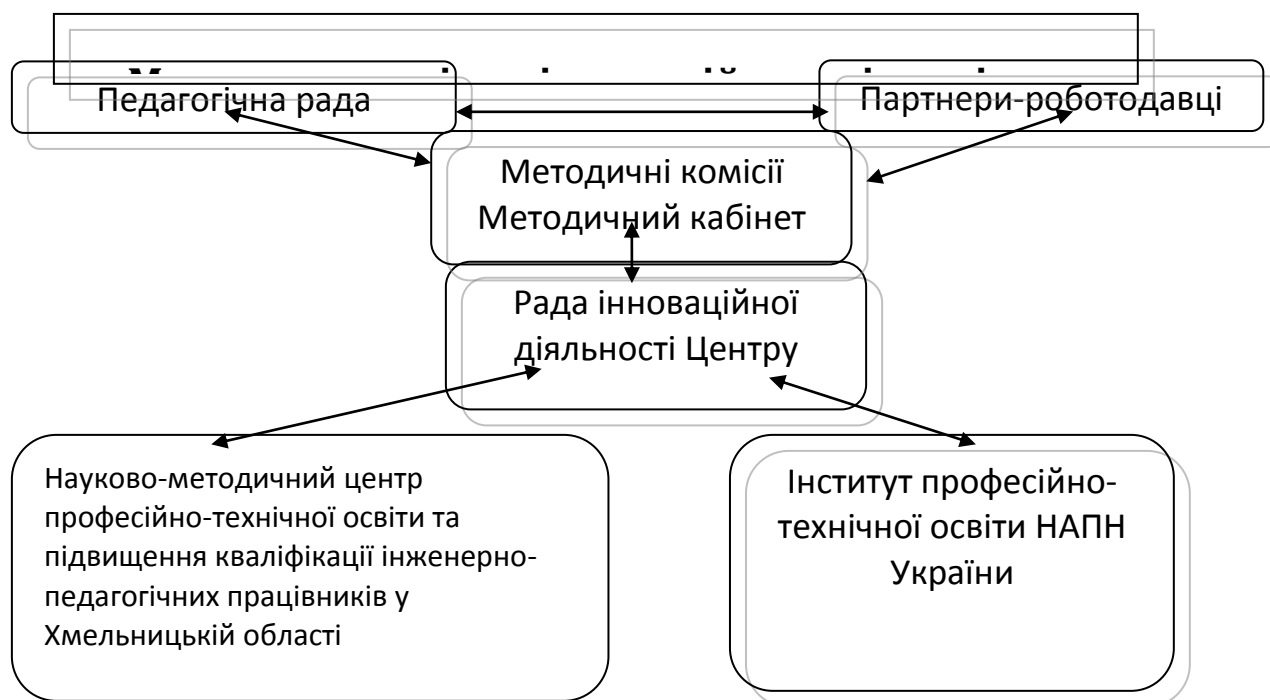
Як результат, сучасне професійно-технічне училище доцільно розглядати як систему, що: за походженням – реальна; за субстанціональними ознаками прояву – соціально-педагогічна з виробничою специфікою; за рівнем складності – багатофункціональна; за характером взаємодії із зовнішнім середовищем (ринкові відносини) – відкрита; за критерієм мінливості – така, що постійно розвивається, динамічна; за наявністю цілей – цілеспрямована; за мірою керованості – відносно самоврядована [10].

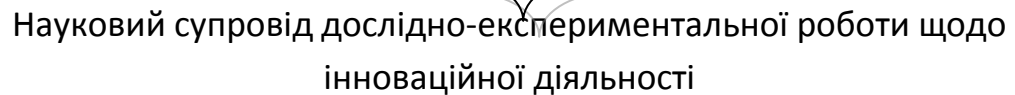
Виходячи з такого визначення, будь-який педагогічний працівник є менеджером навчально-пізнавального процесу (як суб'єкт управління ним), а керівник навчального закладу – менеджером навчально-виховного процесу в цілому (як суб'єкт управління цим процесом).

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):





Науковий супровід дослідно-експериментальної роботи щодо
інноваційної діяльності

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, родин; 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 упевненість 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) навчальною 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:

$$СК = (K1+K2+K3)/N$$

де K1 – кількість учнів у певній групі, які з певної навчальної дисципліни мають 10, 11 або 12 балів (за тему, семестр, навчальний рік);

K2 – кількість учнів у певній групі, які з певної навчальної дисципліни мають 7, 8 або 9 балів;

K3 – 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 внутрішнього 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 назовемо «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 опановує базові ключові та професійні компетентності, притаманні галузі (напрямку) 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 замінюється 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-science.com.ua/публікація/63> [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.