

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ: ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ**

Діяльність керівника ПТНЗ є багатоаспектною. Вона охоплює усі основні сфери функціонування закладу як відкритої системи. Кожний з цих аспектів і сфер віддзеркалюється в діяльності керівника своїми особливостями, своєрідністю змістових, методичних, психологічних характеристик тощо. Попри все, сутнісним в його діяльності є управління не тільки і, навіть не стільки, структурними підрозділами керованої системи (учнівським, батьківським і педагогічним колективами; виробничим, навчально-виховним процесами; господарсько-фінансовими ресурсами тощо), а управління її розвитком.

Будь-який розвиток являє собою динамічний процес і полягає у постійній змінюваності. Тому управління ПТНЗ, орієнтоване на нові цілі (результати), структурні перетворення, нормативні зміни, майже завжди передбачає перехід цієї системи, а отже і процесів, що в ній відбуваються, в режим розвитку.

У цьому зв'язку необхідно вести мову про створення інноваційних основ управління ПТНЗ, широке впровадження в освітню практику нових методів, технологій, організаційних форм, моделей і підходів.

Кожний керівник ПТНЗ вирішує безліч складних проблем: підвищення якості освіти, впровадження нових інформаційно-комунікаційних технологій у навчальний процес і процес управління, забезпечення матеріальної бази, освоєння нових принципів фінансування і самостійного управління. До того ж, сьогодні активно діють нові стратегічні фактори, котрі створюють новий фон для управлінської діяльності керівника ПТНЗ. Серед них основними є:

- *нестабільність* – економічна (нерегулярне і недостатнє фінансування), ідеологічна (переорієнтація цінностей, несформованість національних ідеалів), політична;

- *неоднорідність* – інформаційна (нерозвиненість інфраструктури систем зв'язку і каналів розповсюдження інформації), економічна (різні рівні фінансування областей, освітніх закладів), соціальна, інтелектуальна;

- *обмеженість ресурсів* – фінансових, кадрових. Ця обмеженість набула вже хронічного характеру. Вона призводить до погіршень у поведінці учнів, (педагогів), їх мотивації, створює складнощі на рівні керівництва навчальним закладом.

Дані фактори актуалізують проблеми створення індивідуальної стратегії розвитку навчального закладу, нових критеріїв успішності його

діяльності, визначення індивідуальної стратегії керівника. Вирішення цих задач потребує нових підходів до планування, які мають починатися із утвердження нового бачення місії, потенціалу і стратегій розвитку ПТНЗ, індивідуалізації його цілей і завдань діяльності. Настав час робити акцент на унікальності кожного навчального закладу.

Децентралізація управління професійно-технічною освітою потребувала від керівників освітніх закладів великої відповідальності, розвинутої суб'єктності. Адже результати управлінської діяльності визначаються за ступенем розвиненості суб'єктних функцій керівника, тобто, наскільки він може бути суб'єктом своєї діяльності і розвитку, самостійно визначати і ставити перед собою цілі, знаходити шляхи і засоби їх досягнення, здійснювати самоконтроль управлінської діяльності. Наболілими для керівника залишаються питання про те, яким чином краще використовувати владні механізми? як стати авторитетним керівником? як мотивувати людей? які значущі стимули педагогічної професії? якими засобами слід користуватися для вивчення організації і самого себе як керівника?

Вирішення цих та інших питань можливе через реалізацію сукупності інноваційних підходів до управління ПТНЗ. На сьогодні існує значна їх кількість. Деякі підходи в науці відомі здавна. До таких можна віднести системний підхід, структурний, ситуаційний, акмеологічний, антропоцентричний, функціональний, стратегічний тощо.

Кожний з них має свою специфіку, дозволяє вирішити певне коло завдань за наявності відповідних умов своєї реалізації. Так, наприклад, акмеологічний підхід до управління освітньою системою стає актуальним у зв'язку з загостренням проблеми якості підготовки майбутніх фахівців. Він орієнтований на досягнення цілісного розвитку освітніх систем і суб'єктів освітнього процесу в умовах творчої продуктивної діяльності; відродження національної самосвідомості на основі оволодіння багатством культурної спадщини країни і всього людства. Цей підхід до управління навчальними закладами виходить із нових соціальних функцій щодо поступального розвитку ПТНЗ у сучасних економічних умовах.

Сутність антропологічного підходу полягає у центрації управління на особистість, використанні властивостей людини як суб'єкта управління і їх врахування при моделюванні педагогічної системи управління навчальним закладом.

Якщо вищенаведені підходи можна умовно назвати традиційними, то інноваційні можливості таких підходів, як адаптивний, кваліметричний, суб'єкт-суб'єктний, кластерний, маркетинговий, економетричний, агентний

недостатньо відомі широкій педагогічній спільноті. Керівники ПТНЗ мають опанувати сутність, особливості, інноваційний потенціал сучасних підходів і цілеспрямовано використовувати їх в управлінській діяльності, забезпечуючи унікальність стратегічного розвитку того чи іншого навчального закладу.

В освітньому просторі усі характеристики є не абсолютні, а відносні. Це повною мірою стосується діади «традиційний-інноваційний». Кожен із існуючих підходів може набути рис інноваційності за умови наповнення його змістом сучасних реалій як наукових, так і практичних.