



- здатність здійснити свідомий вибір змісту, форм і методів організації освітньої практики і нести відповідальність за цей вибір.

На думку працівників методичних служб області резервами розвитку методичного сервісу є:

- формування дослідницької культури методиста, освоєння методистами технології наукової організації праці;
- зміщення фокусу з «методиста предмету» на «методиста учителя»;
- науково-методична підтримка технологізації освітнього процесу;
- розробка технологій методичної роботи;
- впровадження різних форм громадсько-державного управління: залучення громад до діяльності методичних служб як соціальних партнерів, створення спільних громадських організацій, фондів, асоціацій тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору / В. Г. Кремень. — Київ : Пед. думка, 2009. — 520 с.
2. Нова школа у нових громадах : посіб. з ефективного управління освітою в об'єднаних територіальних громадах / А. Сеїтосманов, О. Фасоля, В. Мархлевскі. — Київ, 2017. — 128 с.
3. Олійник В. Відкрита освіта й освітні зміни / В. Олійник // Управління освітою. — 2011. — № 14(266). — С. 4–6.
4. Післядипломна педагогічна освіта в умовах децентралізації та модернізації: регіональний аспект : монографія / за заг. ред. В. Є. Береки. — Хмельницький : ФОП

Актуальним завданням сьогодення є формування професійних компетентностей педагогічних працівників, здатних забезпечити їхню участь у реформаційних процесах.

Відповідно до чинного законодавства, методичні кабінети наділені повноваженнями обслуговування закладів освіти з питань науково-методичного забезпечення.

Концептуальні зміни в освіті спонукають працівників методичних служб до пошуку гнучких моделей подальшої діяльності. Сервісний підхід можна розглядати як один із можливих форматів діяльності методичного кабінету в оновленій моделі освіти.

Мельник А. А., 2017. — 548 с.

5. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1239-08>. — Дата звернення: 27.12.2017. — Назва з екрана.

6. Про освіту : Закон України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>. — Дата звернення: 27.12.2017. — Назва з екрана.

7. Шувалова С. О. Методический сервис для педагога / С. О. Шувалова // Народное образование. — 2009. — № 2. — С. 122–126.

УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОЮ ПРОФЕСІЙНОЮ ОСВІТОЮ В РЕГІОНІ В КОНТЕКСТІ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ІДЕЙ В. С. ПІКЕЛЬНОЇ

Л. Петренко

У реалізації освітньої політики Україна спрямовує свій поступ до Європейського простору. Це тривалий і нелегкий шлях. Наскільки він буде успішним багато в чому залежить від професіоналізму керівних кадрів у галузі освіти. Сьогодення професійної освіти характеризується передачею управління професійними (професійно-технічними) закладами освіти і закладами фахової передвищої освіти (коледжі та технікуми) на регіональний рівень. Влада делегує значну частину повноважень на рівень, максимально наблизений до громадян, а разом з ними і відповідальність за їх розвиток.

За результатами дослідження проблем теорії та практики децентралізації управління ПТО колектив науковців (В. Болгаріна, В. Григор'єва, Л. Онищук, Л. Петренко, В. Свистун) Інституту професійно-технічної освіти НАПН України акцентував увагу на неоднозначності впливу принципу децентралізації на підпорядковану систему. Очевидно, що найбільшу загрозу становить невідповідність управлінських кадрів на усіх рівнях ієрархії управління, стереотипи мислення, звичка працювати за вказівками «згори», недостатність практичного досвіду, помножену на страх перед невизначеністю, відсутність мотивації до змін тощо. У зв'язку з цим актуалізується необхідність організації навчальних семінарів, тренінгів, воркшопів для різних категорій менеджерів освіти, а також розроблення науково-методичного супроводу процесу децентралізації управління ПТО, дослідження управлінських проблем в умовах осучаснення вітчизняної освіти. При цьому особливої уваги потребують проблеми розвитку методології самостійного визначення стратегічних

цілей функціонування й розвитку системи професійної освіти і навчання в регіоні, що «продиктовано сучасними ринковими умовами, де знання й освітні послуги є повноцінним товаром» [6, с. 1].

У визначенні стратегічних цілей для цієї галузі необхідно, передусім, «ідентифікувати ті, які прямо чи опосередковано стосуються розвитку кваліфікації в європейському просторі освіти і навчання» [4, с. 38]. Ці проблеми порушено в Брюгському Комюніке (2001), в якому йдеться про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти і навчання на 2011–2020 рр. Для трансформації національної професійної освіти в умовах її європейської інтеграції перспективними орієнтирами є низка положень, задекларованих у документах: просування європейських механізмів забезпечення прозорості кваліфікацій — Європейської рамки кваліфікацій, Європейської системи перезарахування кредитів у сфері професійної освіти (ECVET), Europass та інші для заохочення міжнародної мобільності; завершення роботи над національними рамками кваліфікацій (NQF), які ґрунтуються на навчальних досягненнях, з використанням їх як каталізатора для більшої взаємодії між професійною та вищою освітою, для створення й реалізації професійної освіти на рівні старшої школи і вищої освіти та для реалізації гнучких методів навчання; оновлення рівнів національних рамок кваліфікацій (NQF) і зіставлення їх із рівнями європейських рамок кваліфікацій (EQF); створення та запровадження використання процедур визнання неформальної та інформальної освіти, що підтримується EQF/NQF [4, с. 39].



Ці ідеї були розвинені в Копенгагенській Декларації, в якій підкреслюється, що в «умовах сучасного ринку праці ЄС професійна освіта і підготовка більше не є суто внутрішнім питанням держав-членів. Громадяни ЄС все більше потребують індивідуалізованого навчання, можливостей транскордонної мобільності, спільних професійно-кваліфікаційних стандартів» [2, с. 324].

Процес Брюге-Копенгаген ґрунтується на таких фундаментальних принципах, як розвиток прозорості та взаємної довіри у визнанні кваліфікацій і навичок, а також якості Європейського професійного навчання та підготовки. Слід підкреслити, що професійна підготовка є навіть більш поширеною в Європі діяльністю, ніж освіта. А розбудова Європи і забезпечення відкритості ринку праці ЄС є основними викликами для європейських систем професійної освіти і навчання, а також для всіх зацікавлених гравців. Нині цей процес у дії ми можемо не тільки спостерігати, а й бути його учасниками, на жаль, поки що достатньо інертними, рухатися за течією, забезпечуючи ринок праці європейських країн кваліфікованими і некваліфікованими робітниками, випускниками шкіл, які ідуть здобувати професію за кордон. У європейських країнах їм пропонують кращі умови навчання, тобто діють ринкові механізми на ринку освітніх послуг.

Вважаємо за необхідне акцентувати увагу на тому, що Брюгсько-Копенгагенський процес «розробляється і розвивається знизу-вгору з повноцінним залученням соціальних партнерів і підтримуватиме розвиток знань, кваліфікацій та навичок на секторальному рівні» [2, с. 325]. Його основними гравцями є регіони 30 європейських країн.

Закладені в ньому орієнтири конкретизовані базовими показниками для досягнення цілей сталого розвитку (ЦСР) в Україні [7]. Досягнення довгострокових цілей можливе завдяки послідовному виконанню визначених коротко- та середньострокових завдань. Однією з передумов успішної реалізації всіх без винятку цілей є якісне управління, зумовлене переходом освітньої системи на новий рівень (якісний стан), «за рахунок впливу не на структуру в цілому, а на зв'язки, що існують в поданій структурі, оскільки кожна структура має свій, притаманний їй характер зв'язків» [3, с. 74]. І ось ці зв'язки в регіональних системах професійної освіти суттєво змінюються. Щоб підвищити якість управління такими системами, їх треба, передусім, дослідити, а потім організувати діяльність.

Як відомо, для системи характерними є низка властивостей: *цілеспрямованість* (визначає поведінку системи); *складність* (залежить від множини компонентів, які входять у систему, їх структурної взаємодії, а також від складності внутрішніх і зовнішніх зв'язків та їх динамічності); *подільність* (система складається з ряду підсистем або елементів, виділених за певною ознакою, що відповідає конкретним цілям і завданням); *цілісність* (функціонування множини елементів системи підпорядковано єдиній цілі. При цьому система проявляє так звані інтегративні, емерджентні (від англ. emergent — ті, що виникають несподівано) властивості, тобто властивості притаманні системі в цілому, але відсутні в окремих її елементах); *різноманітність елементів і відмінності їх природи* (це пов'язано з їх функціональною специфічністю і автономністю); *структурованість* (визначається наявністю встановлених зв'язків між елементами всередині системи, розподілом елементів системи за рівнями ієрархії) [1, с. 13].

З огляду на те, що стаття має певний визначений обсяг, розглянемо дві властивості систем у контексті регіонального розвитку професійної освіти і навчання — *цілеспрямованість* і *структурованість*. Як зазначалося вище, перша визначає поведінку системи. У цьому контексті доцільно звернути увагу на те, як формулюють цілі в зарубіжних країнах. Вони, зазвичай, достатньо всім зрозумілі. В цілі має бути закладений конкретний результат. Наприклад, у стратегії «Європа – 2020» серед основних цілей визначено: до 2020 р. зменшити кількість тих, хто покидає навчання до рівня 10% та підвищити число осіб віком від 30 до 34 років, які мають вищу чи відповідну освіту, до рівня 40%. Можна спостерігати, що в Україні вже відбувся перехід до такої методики у визначенні цілей. Так, у Національній доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна» сформульовано 17 цілей. Ціль 4 «Якісна освіта» конкретизується завданнями та індикаторами, які можуть слугувати імпульсом для подальшого сталого розвитку країни. Нами зроблено вибіркового аналізу сайтів департаментів освіти обласних адміністрацій. На жаль, не виявлено жодної стратегії (програми) розвитку професійної освіти і навчання в регіоні. Виникає питання: хто має впливати на педагогічну і громадську думку, що реформування освіти в країні здійснюється для того, щоб сформувати успішну особистість, здатну швидко орієнтуватися на ринку праці, бути стресостійкою, ухвалювати самостійно життєво важливі рішення і готовою до самозайнятості (мати сформовану підприємницьку компетентність)? Саме з цією метою здійснюється запровадження компетентнісного підходу в систему освіти, починаючи з початкової школи.

Стратегічною метою інноваційної освіти в кожній країні-члені ЄС є побудова інноваційної освіти і «важливим інструментом поширення інноваційних практик стала започаткована в 2014 р. Європейським Центром розвитку професійної освіти і навчання (CEDEFOP) тематична мережа «Інновації в професійній освіті і навчанні». Її провідна ідея — інновації на ринку праці надають нові форми професійної освіти і навчання, сприяючи її динамічності та інноваційності» [5, с. 126].

За результатами проведених досліджень Л. Пуховська зазначає, що «за даними на 2013 р. у старшій школі країн ЄС навчається майже 22 млн учнів; приблизно половина з них (49%) включені в професійну освіту і навчання. Розвиток їхньої здатності до інновацій може принести значні економічні й соціальні надбання та фінансові прибутки. Йдеться, зокрема, про гостру потребу сучасної професійної освіти в нових вміннях у результаті технологічних змін і глобалізації» [там само]. Отже, до інновацій мають бути готові і вчитель, і інженер, і автослюсар, і токар, і кондитер, і будівельник. Нагадаємо — цілі визначають поведінку системи, яка має забезпечити розвиток людського потенціалу в регіоні для розвитку його економіки. І не просто забезпечити «тут і зараз», а спрогнозувати необхідність різноманітного структурування навчання в майбутньому, адже сьогодні ми стали свідками «вмирання» одних професій і виникнення інших, назв яких ніколи не знали. Сучасні випускники шкіл набуватимуть тих навичок і опанувати ті професії, які сьогодні ще невідомі.

Звернемося до іншої властивості систем — *структурованість*, яка визначається наявністю встановлених зв'язків між елементами всередині системи, розподілом елементів системи за рівнями ієрархії. Знов-таки, вибірково проаналізувавши сайти департаментів освіти обласних адміністрацій, ми побачили лише списки навчальних закладів (не завжди



нові) і то не повні. Зазвичай в них немає приватних навчальних закладів, закладів професійної освіти, що належать Центрам зайнятості, окремим підприємствам, де здійснюється професійна підготовка, тренінгові школи, курси тощо. Нагадаємо, що всі вони реалізують освітню політику в регіоні, у кожного своя місія, однак усі вони працюють в національному законодавчому освітньому полі. Склавши список навчальних закладів, підпорядкованих департаментам, та проаналізувавши його, можна зробити висновок, що в областях перевага надається одній технологічній функції управління (за В. Пікельною) — контролю. Усіх «бюджетників» контролюємо — вони залежні, отримують кошти з місцевого бюджету, а тому на них можна здійснювати вплив і, навіть, тиск. Так, контроль є важливою функцією, але має бути контроль за реалізацією освітньої політики в регіоні, підпорядкований виконанню поставлених завдань щодо реалізації основної цілі, і він має здійснюватися на принципах гуманізму і демократизму, а не авторитаризму. На це орієнтує сучасний Закон України «Про освіту» (2017), ці принципи прописані і в попередньому Законі.

Повертаючись до структурування системи професійної освіти і навчання в регіоні, варто звернути увагу на те, що структура розробляється за певною ознакою і з конкретною метою. Наприклад, професійна підготовка молоді для забезпечення регіонального ринку праці. Структуру професійної освіти і навчання становитимуть: загальноосвітні і спеціалізовані школи, професійні (професійно-технічні) заклади освіти, заклади передвищої фахової освіти (коледжі і технікуми), вищі навчальні заклади, ліцеї (загальноосвітні, професійні, реабілітаційні, натуралістичні, науково-технічні тощо), опорні школи, інклюзивно-ресурсні центри, навчально-виробничі комбінати (НВК), навчально-курсівні комбінати (на великих підприємствах), науково-(навчально)-методичні центри ПТО, тренінгові школи (ті, що розвивають певні професійні якості особистості), курси, університети третього віку (деякі з них дають професію для людей похилого віку, що актуалізується в зв'язку зі змінами у врахуванні страхового стажу при виході на пенсію) тощо.

Це велика група закладів різного типу. В цій системі вибудовуються зв'язки, які в наукових працях В. Пікельної називаються «зв'язки-відносини». Саме вони відіграють вирішальну роль у розвитку системи. Вчена вказувала (1998 р.) на суперечність: «...з одного боку — вже більше 10 років у науці цільове програмування на основі системного підходу визнано найбільш ефективним в управлінській діяльності (і в прогнозі — перспективним), з іншого — в практиці міжшкільної управлінської діяльності (СШ, ПТУ, ВШ тощо) воно практично не використовується (епізодичні факти не вирішують проблему в цілому)» [3, с. 77]. Вона вказує на причини подібного положення. Передусім, на її думку, «і у теорії управління школою, і в практиці керівництва нею більш частіше предметом управлінської діяльності вважають чи школу в цілому, чи колективи (педагогічний, учнівський), чи процеси, притаманні навчально-виховній діяльності. Саме тому у створеному стереотипі нашого педагогічного мислення, дуже важко перейти до розуміння такого предмета управління школою, як «зв'язки-відносини» у їх статичній (статистична структура) та динамічній (функціонувальна система)» [3, с. 78].

Іншою причиною В. Пікельна вважала виділення наявних елементів системи-школи (наприклад: керованій підсистемі — навчальний процес, позакласна робота, робота з батьками, робота з організації учнів-

ського самоуправління тощо), що призвело до «педагогічного застою». З її погляду, одним із найголовніших елементів-об'єктів підсистеми управління є діагностична служба. Для системи професійної освіти і навчання вважаємо, що одним із найголовніших елементів підсистеми управління на регіональному рівні є маркетингова служба, завданням якої є аналіз і прогнозування ринку праці. А діагностичні служби, які б очолювали психологи, мають створюватися в кожному навчальному закладі і забезпечувати педагогів інформацією про особливості розвитку учнів — пізнавальні, вищі пізнавальні, емоційно-вольові процеси, індивідуально-психологічні особливості тощо. Для з'ясування необхідної наявності інших служб треба звернутися до цілі. На жаль, навіть у нових умовах, коли структуру управління в регіоні можуть визначати регіональні органи влади, до розв'язання цього питання знов-таки підходять стереотипно, за принципом «так було завжди».

Згідно з теорією управління, всі елементи організаційної структури професійної освіти і навчання в регіоні приводяться в дію управлінням як основним системоутворювальним елементом системи, що «забезпечує їх цілісність завдяки збереженню певної структури, дотримання режиму діяльності, реалізації програми і цілей діяльності» [1, с. 35]. Слід зауважити, що управління «покликано здійснювати координацію і узгодження всіх структур системи, мобілізацію наявних ресурсів (фінансових, технологічних, людських) у напрямі реалізації програмних цілей і установок» [там само]. Що ж відбувається реально в регіонах в умовах децентралізації влади? Діяльність посадових осіб з виконання функціональних обов'язків, а це, за визначенням В. Пікельної, є керівництвом, що, очевидно, і призводить до статичності регіональних систем професійної освіти і навчання. Ті трансформаційні процеси, які нині спостерігаються в регіоні, спрямовані на оптимізацію мережі навчальних закладів, запровадження елементів дуальної системи навчання, компетентнісного підходу в систему навчання тощо, наче і свідчать про реформування, але, якщо це не корелює з розвитком ринку праці в регіоні, то через невеликий проміжок часу знов з'являться колишні проблеми.

Отже, вважаємо за необхідне повернутися до питання розвитку «зв'язків-відносин» у регіональній системі професійної освіти і навчання. Коли вибудовується будь-яка структура, а в нашому контексті вона складатиметься з приблизного переліку закладів, названих вище, треба чітко уявляти, які між ними мають існувати зв'язки, а вони визначаються головною ціллю. За таких умов не виникає питань планування роботи на рік та розроблення сценаріїв прогнозування на більш тривалий період. Відразу стає зрозумілим, чому на конференції, круглі столи, науково-практичні і науково-методичні семінари, наради з проблем розвитку професійної освіти і навчання треба запрошувати не тільки науковців і дослідників з вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації, а й представників загальноосвітніх шкіл (приватних, зокрема), позашкільних закладів різного типу, професійно-технічних навчальних закладів, НМЦ ПТО, медико-психолого-педагогічних комісій, роботодавців, керівників різних курсів, центрів, тренінгових шкіл тощо. Відбуватиметься обмін інформацією, що надзвичайно важливо в нашу інформаційну епоху, думками, ухвалюватимуться узгоджені рішення, адже всі об'єкти управління працюють на одну мету — розвиток економіки в регіоні, підвищення рівня життя кожної людини. У прийнятих рекомендаціях має бути визначено місце і завдання для кожного об'єкта управління.



Під час розроблення структури, спрямованої на реалізацію основної цілі в районі, може виникнути ситуація, коли розроблятимуться підструктури з окремими конкретними завданнями. Такий підхід є продуктивним — він дає змогу відійти від ситуативного управління, запровадити управління інноваційними освітніми проектами, вивести проблему розвитку професійної освіти і навчання в регіоні на дійсно новий рівень (перевести в якісно новий стан), що сприятиме інтенсивному розвитку економіки в регіоні.

*Валерія Пикельная,
д-р пед. наук, професор
Март, 2004 г.*

Пусть Бог вас бережет

Человек шел однажды по берегу моря,
Он устал, был измучен, ноги ныли от боли,
Но страдал, осознав, после стольких дорог
В этом мире огромном он, как перст одинокий.

Он смотрел то вперед, то назад..., то на море,
Но нигде никого – такова видна доля,
Лишь на влажном песке, словно цепь из оков,
Все печаталась ниточка одиноких следов.

Он клонился все ниже, спотыкался и падал,
Но вставал..., снова шел, обессилив от мук,
И, подняв очи к небу, закричал: «Боже правый!
Сделай так, чтобы рядом со мною был друг».

Прокричал... постоял и пошел, но, вдруг, замер,
На песке он увидел след, рядом идущий,
Вновь поднял очи к небу и увидел он Бога,
«Хорошо. Помогу», – отвечал Всемогущий.

И слова эти с неба словно силы вливали,
Быть и в радости рядом, и в беде – обещали,
И сказал ему Бог: «Ты смелее иди,
Еще много дорог у тебя впереди».

И прошло много лет. Вновь идет человек,
Но не берегом моря, а по берегу жизни.
Были радость и боль, он прожил долгий век.
И теперь приближается он к своей тризне.

В этой жизни мирской разным путем его был,
Наша жизнь океан... Он его переплыл,
Было счастье и горе... Сил идти больше нет,
За спиной вновь видит один только след.

И вокруг никого, нет и Бога-Отца,
А ведь он обещал рядом быть до конца,
И, собрав сил остаток, он поднял к небу очи.
И с обидой в душе закричал: «Где же Ты, Отче?»

И услышал он голос... голос тихо звучал:
«Милый мой, рядом Я, как тебе обещал,
Вечной жизни для тела на Земле этой нет,
Потому ты и видишь один только след.

Но оставь мыслей горечь, обиду и страх,
След один потому, что несу Я тебя на руках,
Ну, а душу твою Я уже в колыбели качаю
И приют ей Небесный в Вечном доме тебе обещаю.

Люди добрые! Наша жизнь, как стезя испытаний,
В ней познание благо и познание страданий,
Но живите любя, что б добро засветилось в глазах,
И тогда понесет вас Господь на своих милосердных руках.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бажин И. И. Исследование систем управления : компакт-учебник / И. И. Бажин. — Харьков : Консум, 2004. — 336 с.
2. Дзяд О. В. Спільні політики Європейського Союзу та їх значення для України [Common EU Policies and their Significance for Ukraine] : навч. посіб. / О. В. Дзяд, О. М. Рудік ; за заг. ред. М. Бойцуна, І. Грицяка, Я. Мудрого [та ін.]. — Київ : Міленіум, 2009. — 688 с.
3. Пикельная В. С. Управление школой / В. С. Пикельная, О. А. Удод. — Київ : Наук.-метод. об'єднання пед. інновацій «Альфа», 1998. — 344 с.
4. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. В. Мельник, Ю. І. Кравець ; за наук. ред. Л. П. Пуховської. — Київ : Поліграфсервіс, 2014. — 176 с.
5. Пуховська Л. Професійна освіта та інновації: досвід країн Європейського

Союзу / Л. Пуховська // Професійна педагогіка : науковий вісник Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України : зб. наук. пр. ; ред. кол. : В. О. Радкевич (голова) [та ін.]. — Київ : Вид. Євенок О. О., 2017. — Вип. 14 — С. 124–132.

6. Савченко С. О. Моделі інноваційного управління вищим навчальним закладом : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступ. д-ра екон. наук : 08.00.11 «Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці» / С. О. Савченко ; Донецький нац. ун-т. — Донецьк, 2010. — 32 с.

7. Цілі Сталого Розвитку: Україна. Національна доповідь [Електронний ресурс] ; М-во економічного розвитку і торгівлі України. — Режим доступу : http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf. — Дата звернення: 16.04.2018. — Назва з екран