

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

4.1. Визначальні фактори розвитку управління освітою

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

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

Дамо коротку характеристику аналізу кожної групи факторів.

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

226054,4 млн. грн.; 2010 р. – 262428,0 млн. грн².

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



Рис. 4.1. Екзогенні фактори системи освіти

Тим часом за показником валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС) у доларах

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

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

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

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

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

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

Навчальний процес став більш гнучким та адаптивним.

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

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

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

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

ПТО.

Отже, враховуючи важливість політичних процесів у суспільстві для освітньої галузі, керівникам установ освіти, у т.ч. професійно-технічної, належить слідкувати за: законодавчими урядовими документами та нормативними документами місцевих органів влади; ставленням політиків до економічної діяльності; кредитами для фінансування розвитку освіти; можливістю отримання позики, ін.

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

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

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

Станом на 1 грудня 2010 р. чисельність населення в Україні становила 45 млн. 795 тис. 911 осіб, що майже на 184 тис. менше, ніж у 2009 р.

(нагадаємо, що за даними Всеукраїнського перепису населення, проведеного у грудні 2001 р., чисельність населення становила 48 млн. 415,5 тис. осіб).

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

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

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

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

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

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

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

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

– дипломами III ступеня. Досягнуті результати є свідченням високого рівня підготовки учасників, кваліфікованого і якісного проведення Всеукраїнських учнівських Інтернет-олімпіад.

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

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

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

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

конкурентів.

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

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

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

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

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

Особливе місце відводиться управлінню *екологічною* політикою, в основі якої лежать вимоги екологічної безпеки галузі освіти. Тут важливий

облік заходів по забезпеченню найбільш сприятливих, з точки зору інтересів здоров'я учнів, природних умов життя, всебічне оздоровлення навколишнього середовища в регіонах тощо.

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

Міжнародні фактори. Держава мусить постійно контролювати і оцінювати зміни у сфері освіти в більш широкому середовищі. Власна стратегія держави має бути спрямованою на зміцнення сфери освіти з урахуванням світового досвіду, на розширення міжнародної активності. Україна сприяє розвитку та встановленню безпосередніх зв'язків між навчальними закладами держави і зарубіжних країн, в результаті яких проводиться тимчасовий обмін учнів для входження у освітнє середовище шкіл зарубіжжя. Вже у 1993 р. 78 вищих навчальних закладів України здійснювали пряме співробітництво на основі угод з 415 іноземними вищими навчальними закладами та 19 фірмами 43 країн світу.

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

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

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

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

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

кількості учнів приводить до зменшення кількості класів в школах, що, в свою чергу, впливає на скорочення мережі загальноосвітніх шкіл і позашкільних закладів, а це впливає на кількість учнів і на мережу ПТНЗ.

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

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

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

– початкову професійну освіту. Це упорядковує мережу, цільові функції позашкільної освіти, а допомога самовизначенню молоді підвищує її статус у суспільстві. Випускники школи продовжують навчання, отримуючи професійну освіту, або працевлаштовуються, аналізуючи ринок праці, або до самовизначення поповнюють лави безробітних.

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

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

До *внутрішніх* (ендогенних) змінних ПТО належать:

- освітні потреби населення;
- мережа навчальних закладів;
- зміст освіти;
- кадрове забезпечення;
- технології навчання (методи, форми, способи);
- матеріально-технічна база (будова ПТНЗ, обладнання майстерень, навчальних кабінетів, засоби навчання ін.);
- фінансування освіти;
- засоби регулювання розвитку ПТО.

Дамо коротку характеристику цим факторам.

Освітні потреби населення зумовлюються, по-перше, конституційними вимогами обов'язковості загальної середньої освіти. По-друге, усвідомленням того, що дає повна загальна середня освіта людині для її подальшого життя, наскільки наявність цієї освіти впливає на працевлаштування або на одержання професійної освіти. По-третє, спроможністю сім'ї нагодувати та одягти підлітків, які вже самі можуть заробляти гроші. На сьогодні велике значення мають освітні потреби

громадян для отримання робітничої професії. Кількість таких громадян поступово зростає, оскільки в нашому суспільстві знецінюється інтелектуальна праця і набувають затребуваності кваліфіковані робітничі кадри.

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

Таблиця 4.1

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

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

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

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

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

Зміст ПТО не задовольняє потреби ринку праці. Якість підготовки робітничих кадрів не відповідає вимогам суб'єктів господарювання, що пов'язано із застарілою матеріально-технічною базою, недосконалістю кваліфікаційних характеристик на професії та види робіт, державних стандартів ПТО, недостатнім рівнем підготовки педагогічних працівників. Тому подальший розвиток ПТО України неможливий без досягнення європейського рівня освітніх стандартів з урахуванням національних особливостей, що обумовлює необхідність модернізації, розширення функцій

ПТО, її трансформації в професійну освіту і навчання.

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

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

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

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

Поступово модернізуються *форми, методи* і технології навчання. Поруч з класно-урочною системою вводиться у випробувальному порядку система модульно-розвивального навчання (автор А.В. Фурман), система створення збагаченого освітнього середовища (автор С.І. Подмазін) ін. Частіше використовуються дистанційні (очно-заочні), індивідуальні (в т.ч. домашня) форми навчання, екстернат. Поширюється особистісно-

орієнтований підхід у навчанні. Наприклад, в системі ПТО в процесі навчання на виробництві використовується багато технологій навчання: традиційне, дистанційне, відкрите, модульне тощо. Перспективною педагогічною технологією професійного розвитку персоналу на виробництві є модульне навчання. Воно вимагає структуризації змісту, визначення чіткої послідовності способів управління навчальним процесом та складання спеціальної модульної програми. Модульне оформлення змісту дає змогу використовувати окремі модулі для опанування окремих видів професійної діяльності та індивідуального навчання. Завдяки цьому змістове наповнення модульної програми можна «розібрати» на окремі модулі й переструктурувати для різних цілей професійного розвитку персоналу. Наприклад, навчання суміжним професіям, курси цільового призначення (виробничо-технічні, школи майстрів та бригадирів, школи вивчення позитивних й інноваційних методів праці тощо). За дослідженнями вчених саме модульна технологія професійного навчання, яка заснована на концепції Міжнародної Організації Праці («Модулі трудових навичок»), спрямована на підвищення якості навчання робітників та фахівців, конкурентоспроможних на ринку праці. Крім того, модульне навчання дозволяє в 2-2,5 рази скоротити тривалість та вартість навчання. У навчально-виробничому процесі ПТНЗ важливого значення набувають змішані види занять: лекційно-семінарські, семінарсько-практичні, тренажерні тощо. Останнім часом у контексті компетентнісного підходу швидко розвиваються інтегрований вид занять – тренінги, в ході яких формуються професійні знання, способи діяльності, особисте ставлення до роботи, первинний досвід. Для засвоєння способів професійної діяльності використовуються спеціальні тренажери.

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

У державних навчальних закладах використовується також часткова

батьківська плата за варіативний компонент освіти та додаткову позакласну роботу з учнями.

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

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

Таблиця 4.2

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

Зміни у системі освіти (СО)	Тенденції розвитку управління ПТНЗ
Визнання людини найвищою цінністю суспільства. Переорієнтація СО на задоволення потреб людини	Децентралізація управління, орієнтація на управління шляхом активізації людського потенціалу в рамках доцільної діяльності, спрямованої на задоволення освітніх потреб громадян
Зростання різноспрямованості зовнішніх впливів (> 180 партій)	Поява необхідності спільного вироблення рішення, делегування або розподілу відповідальності серед виконавців, розвиток гнучкості, свідомого трансформування в нові модифікації
Погіршення демографічного стану в суспільстві, формування ринку праці в СО	Формування ринку праці (безробітні вчителі, майстри виробничого навчання), поява конкуренції та підвищення конкурентоспроможності
Диференціація навчальних закладів	Підвищення самостійності і професіоналізму керівників навчальних закладів, введення професійної підготовки керівників, посилення процесів самоосвіти та саморозвитку керівників навчальних закладів. Поява альтернативної гілки управління системою освіти на громадських засадах з числа керівників приватних навчальних закладів
Посилення освітніх потреб громадян. Поступова зміна якісного складу працюючих викладачів (більш високий рівень освіти магістри)	Поява необхідності критеріального управління (вироблення різних освітніх стандартів і діяльнісних моделей взаєморозуміння), підтримка процесів самоорганізації і саморозвитку
Зменшення бюджетного фінансування освітньої системи; введення платних освітніх послуг; пошук позабюджетних коштів для	Надання навчальним закладам фінансової самостійності, потреба опанування керівниками економічних, фінансових та юридичних основ управління СО

підтримки розвитку системи освіти	
Встановлення міжнародних зв'язків	Розвиток управлінської культури, проникнення менеджменту в управлінську діяльність, здобуття досвіду управління в умовах невизначеності і ймовірності, комп'ютеризація управління (використання нових інформаційних технологій керівниками)

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

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

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

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

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

підвищення ролі самоуправління ПТНЗ (надання фінансової самостійності тощо);

розвиток принципу доцільності критеріальності управління за цілями та результатами;

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

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

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

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

науковці.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Отже, в умовах реформування соціально-економічної структури

суспільства в Україні важливого значення набуває наукова основа спрямованих перетворень різних сфер людської діяльності, в т.ч. соціокультурної, частку якої складає освіта.

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

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

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

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

З цією метою ми проаналізували дію різних факторів впливу освіти, виділили основні зміни, які дали поштовх для розвитку управління і визначили найбільш рельєфні тенденції цього розвитку. Соціологічне опитування щодо пріоритетності змін вивело на перший план тенденцію

децентралізації шляхом активізації людського потенціалу та створення умов самореалізації людини у трудовому процесі, розвиток гнучкості управління та управлінської культури керівників. Друге місце було визнане за принципами критеріальності та посилення цільового управління за результатами. На останньому місці опинились процеси самореалізації і саморозвитку, підвищення ролі самоуправління та прийняття рішення в умовах невизначеності, коли потрібний діа(полі)лог з виконавцями для вироблення спільного рішення.

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

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

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

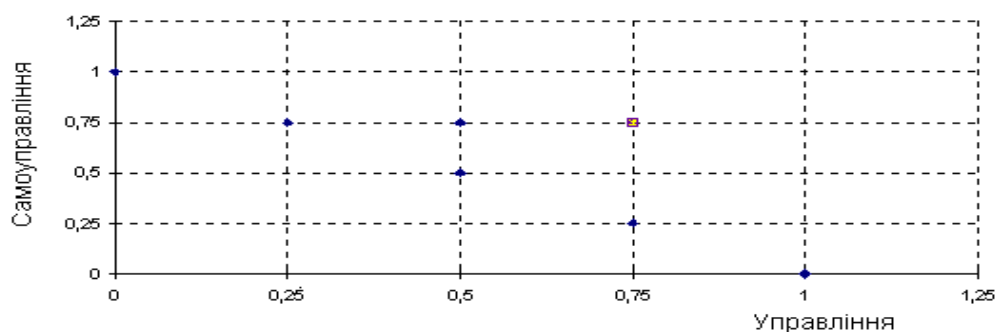


Рис. 4.2. Решітка сполучення процесів управління і самоуправління

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

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

самоуправління.

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

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

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

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

Такі результати демонструють усвідомлення керівниками необхідності демократизації управління при одночасному посиленні критеріальності і

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

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

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

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

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

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

Таблиця 4.3

Порівняльна характеристика управління організацією в індустріальний та постіндустріальний періоди розвитку суспільства

Характеристика управління організацією в періоди розвитку суспільства:	
індустріальний	постіндустріальний
вертикальні, централізовані жорсткі структури	горизонтальні, децентралізовані гнучкі структури
опосередкований вплив через ієрархічні рівні	пряма взаємодія у складі команди

субординаційні стосунки	партнерські стосунки
керівництво	лідерство
фокус на завдання	фокус на споживача
підвищення кваліфікації, кероване зверху	підтримка самоосвіти
розвиток підструктур організації	створення умов для саморозвитку людини як вищої цінності суспільства

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

Такий зв'язок спроможні забезпечити так звані адаптивні організаційні структури, які почали розроблятися з 60-х років ХХ ст. для забезпечення можливості організації реагувати на зміни оточення та впроваджувати нову технологію в мінливих умовах. Такі структури порівняно з бюрократичними були краще пристосованими до змін, їх можна було швидко модифікувати відповідно до середовища, враховуючи потреби самої організації. Тому ці структури ще називають органічними, порівнюючи їх з живими організмами. Вони викликали до життя органічні моделі управління, які на відміну від механістичних (бюрократичних) моделей мали альтернативні характеристики (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Порівняльна характеристика механістичної та органічної моделей управління

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

	Це притаманно організаціям, які вирішують новаторські завдання і які роблять ставку не на безликих виконавців, а на ініціативу і творчість.
--	---

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

В умовах постійних змін зовнішнього середовища керівник фізично не може визначити роль кожного працівника і у відповідності з цим закріпити за ним певні завдання, повноваження, відповідальність, виділити методи вирішення цих завдань, скласти інструкції. Це потребує певного часу, упродовж якого ситуація може змінитися декілька разів. Стільки ж разів треба перезакріпити зв'язки, перевизначити ролі, посадові обов'язки, що стає недоцільним.

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

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

Англійські дослідники Т. Берне та Г.М. Сталкер побудували графік залежності між типом структури організації та темпом зміни зовнішнього середовища [6, с. 345]. Аналізуючи цю залежність, можна зробити висновок, що ні жорстка, ні гнучка структури у чистому вигляді не можуть забезпечити

оптимальний режим функціонування організації. Значить, реальні організаційні структури мають ознаки як механістичних, так і органічних структур.

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

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

Ми пропонуємо такі варіанти моделей державно-громадського управління:

1. Модель структурно-громадського супроводу.

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

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

Модель інформаційно-громадського супроводу.

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

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

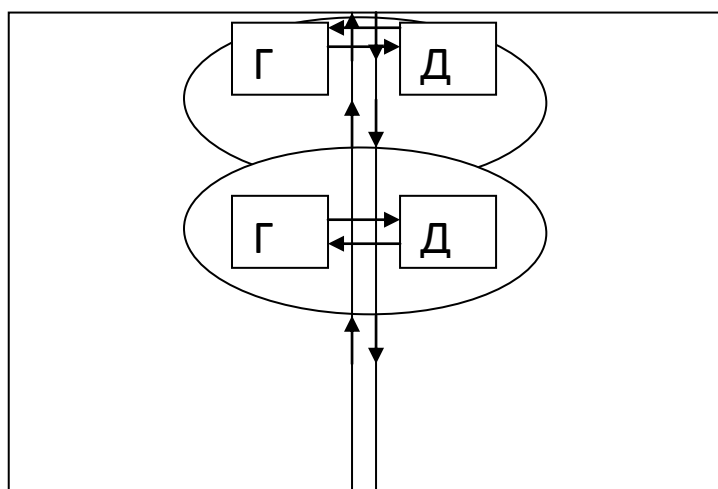


Рис.4.3. Управлінська модель структурно-громадського супроводу,
де: Г – громадська структура, Д – державна структура.

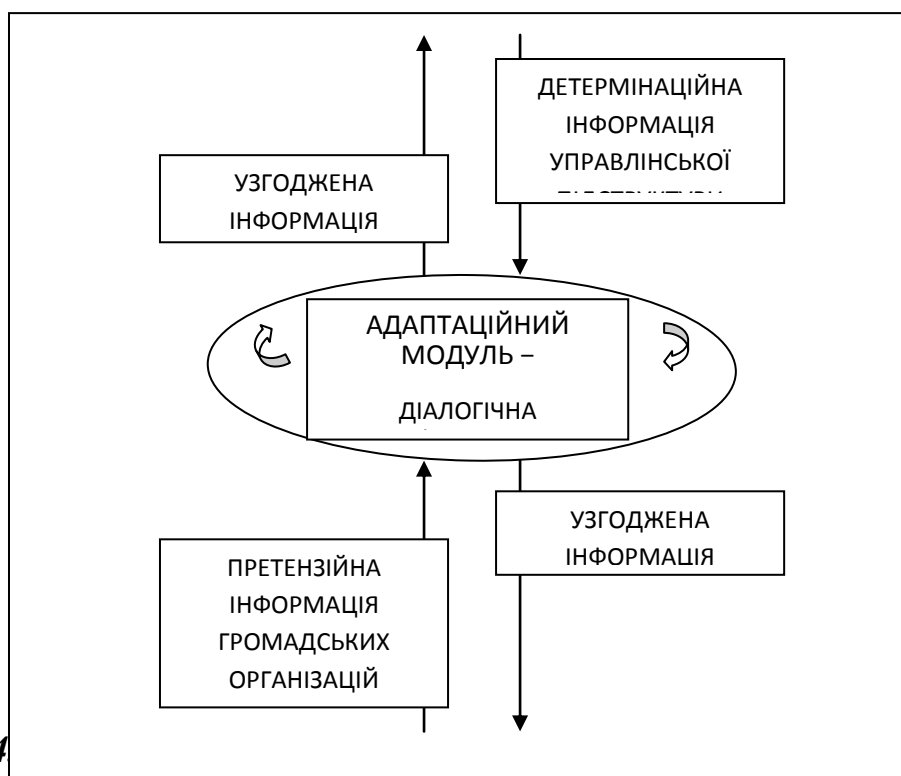


Рис. 4.4

роводу

Модель субординаційно-проміжного партнерства

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

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

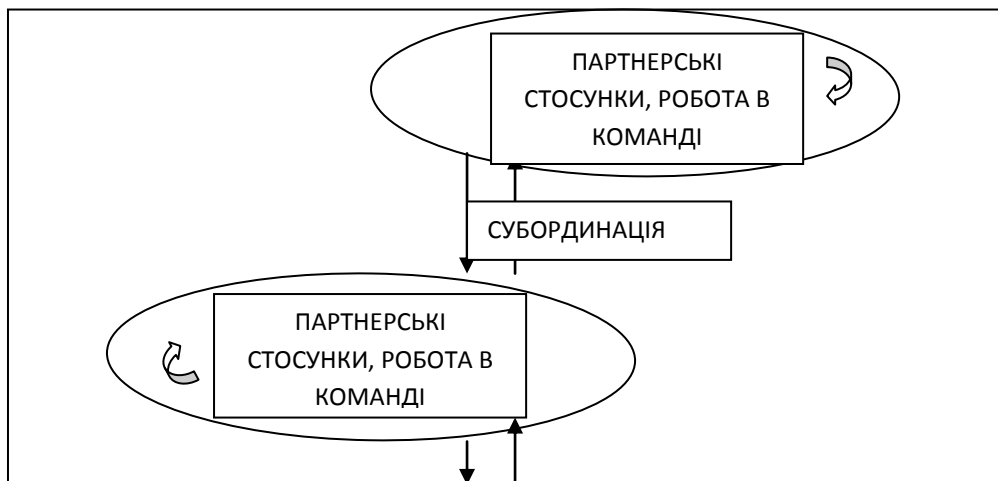


Рис. 4.5. Управлінська модель субординаційно-проміжного партнерства

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

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

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

Ситуація сьогодення вимагає перегляду традиційних підходів. Домінантою сучасного управління освітою є розвиток людини. Тому, розглядаючи управління освітою з антропосоціальних позицій, можна

продовжити ланцюжок управлінських структур в ПТНЗ. Це буде локальний рівень управління навчально-виробничим процесом, який має адміністративний, педагогічний та учнівський підрівні. Як бачимо, з позицій соціального управління, державний рівень представлений двома органами державного управління ПТО, самоуправлінський рівень – адміністрацією та педагогічними працівниками (викладачами, майстрами виробничого навчання), саморегулюючий – учнями.

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

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

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

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

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

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

Ми розрізняємо потоки інформації, які передаються по вертикалі – субординаційному ланцюжку управлінських структур. Вони можуть бути

низхідними, народженими вищестоящими управлінськими структурами, і спрямованими зверху вниз.

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

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

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

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

Підґрунтям низхідної адаптації є детермінаційна інформація, яка спрямовує дію управлінських структур на виконання політики держави в галузі освіти. Причиною висхідної адаптації є повідомляюча інформація, яку можна диференціювати на діагностичну та претензійну. Діагностична інформація виробляється в управлінському циклі кожного рівня, а претензійна – здобувається як результат анкетування, соціологічного опитування, бесід з виконавцями тощо. Цей вид адаптації спрямований на врахування базових та перспективних потреб рівнів управлінської системи, які розташовані нижче. Горизонтальна адаптація відбувається на основі діалогічної інформації. Результатом цієї адаптації є вироблення управлінськими структурами безпосередньо зв'язаних рівнів управління

спільно з виконавцями реалістичної мети та кооперація їх дій для досягнення цієї мети. Таке розуміння адаптації переводить розвиток з імпульсивного на поступовий, природовідповідний процес.

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

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

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

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

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

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

Адаптивне управління – це взаємовплив, який викликає взаємоприспосовування поведінки суб'єктів діяльності на діалогічній основі,

котра забезпечується спільним виробленням реалістичної мети з наступним поєднанням зусиль і самоспрямуванням дій на її досягнення. Основним завданням адаптивного управління є спрямування розвитку керованої системи у бажаному напрямку в умовах нестабільності. У цих умовах частіше, ніж зазвичай, проходить зміна цілей і завдань суб'єктів діяльності, що потребує їх оперативного узгодження на природовідповідній основі. Адаптивне управління, як і будь – яке інше, вимагає розробки моделей (стандартів) діяльності, які відповідають поставленій меті. При зміні мети та завдань змінюються і моделі.

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

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

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

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

Для скеровування діяльності в потрібному напрямку можна використати освітній моніторинг – векторне відстеження процесу. Спостереження можна проводити за процесом (внутрішній моніторинг). Як правило, внутрішній моніторинг доручається виконавцям, а зовнішній – управлінцям. За допомогою встановлення динаміки змін визначається вектор розвитку, і при необхідності проводиться поточне або перспективне регулювання процесу. Розробляючи моделі діяльності тих, хто вчиться (учнів, студентів, слухачів тощо), тих, хто вчить (вчителів, майстрів виробничого навчання, адміністрації на рівні ПТНЗ), можна здійснювати учнівський, педагогічний, або адміністративний моніторинг і спрямовувати відповідно розвиток учнів, вчителів, майстрів виробничого навчання, адміністрації і ПТНЗ в цілому у бажаному напрямі.

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

Література

1. Владиславлев П.А. Система образования в европейских странах

СЭВ. / Владиславлев П.А. // Экономические и социальные проблемы. – М.:Наука, 1989. – 133 с.

2. Вульфсон Б.Л. Управление образованием на Западе: тенденции, централизации / Вульфсон Б.Л. // Педагогика, 1997. – № 2. – С. 110-117.

3. Губа А.В. Деякі проблеми підготовки спеціалістів у вузах України в 80-91 р.р. / Губа А.В. // Проблеми освіти в умовах становлення ринкової економіки. – Харків: ХДПІ, 1992. – С. 105-108.

3. Концепция экономической стабилизации и роста в Украине //Экономика Украины, 1997. – № 12. – с. 4.

4. Луговий В.І. Управління освітою: навч. посіб. для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності «Держуправління»/ Луговий В.І. – К., 1997. – 302 с.

5. Мескон М.Х. Основы менеджмента : пер. с англ. / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. – М.: Дело, 1992. – 702 с.

6. Національна доктрина розвитку освіти України в ХХІ ст. на період 2001 – 2004 років // Освіта і Україна. – 23 квітня 2002 р. – № 33. – С. 4-6.

7. Новак В.О. Основі теорії управління: навч. посіб. / Новак В.О. – К.: НАУ, 2001. – 236 с.

8. Освіта в Україні // Національний звіт України до секретаріату ЮНЕСКО. – К.: Міносвіти і науки України, 2000. – 24 с.

9. Перспективы: вопросы образования. Юнеско. – М.,1993. – № 2.

10. Показники розвитку дошкільної, загальної середньої та професійно-технічної освіти (за підсумками 1999/2000 н.р.). – К.: ЗАТ “Нічлава”, 2000. – 56 с.

11. Помиткін Е.О. Духовний розвиток учнів у системі шкільної освіти: наук.-метод. посіб. / Помиткін Е.О. – К.: УПІКККО, 1995. – 152 с.

12. Статистичний щорічник України за 1996 р. / Держкомітет статистики України. – К.: Техніка, 1997. – 618с.