

РОЗДІЛ 1

ОСОБЛИВОСТІ РИНКОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З ОСНОВНИМИ НАПРЯМАМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

1.1. Загальна характеристика й особливості трансформації ринкової економіки в Україні

Україна, як і інші держави, що утворилися після розпаду СРСР, перебуває в процесі трансформації, який характеризують як перехід від адміністративно-командної до ринкової економіки.

Вільна енциклопедія визначає *ринкову економіку* як систему, засновану на принципах вільного підприємництва, в якій роль основного регулятора економічних відносин відіграє ринок.

За даними літературних джерел, ринкова система є однією з найдавніших форм суспільного ладу, що упродовж багатьох століть зазнала еволюційних змін – від простого товарного виробництва (ґрунтується на одноосібній приватній власності й особистій праці виробника) до капіталістичного виробництва, яке базується на різних формах приватної власності та найманій праці.

Характерними рисами ринкової економіки є приватна власність і ціновий механізм розв'язання базових проблем економічної організації суспільства. Сучасна ринкова економіка передбачає свободу підприємництва, особисту зацікавленість, конкуренцію, суверенітет споживача, обмеження державного втручання в економіку.

Принципами ринкової економіки, як відомо є: свобода діяльності; вільне ринкове ціноутворення; договірні контрактні виробничі відносини; державне регулювання ринкових відносин (податкові, фінансово-кредитні, цінові обмеження, державні програми, антимонопольні заходи, трудове законодавство).

З позицій еволюційного підходу розрізняють:

класичний вільний ринок (до середини ХІХ ст.), в якому держава не втручалася в економіку, виступаючи «нічним вартовим», що стежив за тим, щоб усі, хто має самостійне джерело доходів, ретельно сплачували податки до державної казни;

регульований ринок (середина ХІХ ст. – 50-ті роки ХХ ст.) характеризувався втручанням держави в економічне життя суспільства з метою обмеження свавілля монополій та захисту конкурентного середовища;

соціально орієнтований ринок, у якому, крім механізмів регулювання, держава бере на себе функції соціального захисту населення¹.

Для формування й розвитку ринкової економіки в Україні необхідно

¹ http://pidruchniki.com/1157071839938/politekonomiya/teoretichni_osnovi_rinkovoyi_ekonomiki

здійснити трансформацію існуючої економічної системи.

Економічна трансформація – це безперервний процес видозмін, серед яких розрізняють разові, дискретні та систематичні. Трансформація у вузькому сенсі (разові й дискретні зміни) – перехідний період (перехідна економіка, трансформаційна економіка «у вузькому розумінні») – обмежений в часі процес, який визначається поворотними подіями в суспільстві, полягає в переході від одного рівноважного стану до іншого. А трансформація в широкому сенсі (систематичні зміни) – це не обмежений в часі постійний процес перетворень системи, її елементів, зв'язків і відносин між ними [43].

Учені виділяють *три закономірності трансформації* економічних систем: досягнення макроекономічної або фінансової стабілізації, проведення приватизації та інтеграцію у світове господарство.

Ринкові трансформаційні процеси в Україні здійснюються в умовах переходу від адміністративно-командної системи господарювання й управління до ринково-демократичної. Головним напрямом ринкової трансформації вітчизняної економіки є реформування відносин власності, створення достатньої кількості самостійних підприємств, які формували б конкурентне середовище, сучасні ринкові відносини, що ґрунтуються на різних формах власності та господарювання [45].

Адміністративно-командна система господарювання й управління в Україні вкоренилася значно глибше, ніж у більшості країн Східної Європи (Польщі, Чехії, Східній Німеччині та ін.), які мали досить розвинутий приватний сектор сільськогосподарського виробництва.

Характерним для економіки України постсоюзного часу було те, що вона отримала у спадок від Радянського Союзу частину його народногосподарського комплексу, яка була спеціалізована на важкій промисловості, видобувних галузях та військово-промислому комплексі, а також мала незавершений цикл виробництва. Так, у військово-промисловому комплексі, що охоплював 40% виробничих потужностей, замкнений цикл виробництва становив узагалі 3%. Вітчизняна економіка виробляла лише 20% продукції, що реалізувалася на внутрішньому ринку. Все це негативно позначилося на ринковій трансформації економіки України. Тому головним у новій економічній політиці держави став принцип керованого формування сучасних ринкових відносин.

Негативний вплив на формування ринкових відносин в Україні мали такі деструктивні процеси, як економічна нестабільність, велика інфляція, гіперінфляція – понад 10 тис. %, високий рівень безробіття, криза державних фінансів, висока дефіцитність державного бюджету, виток вітчизняних капіталів за кордон, натуралізація обміну (бартерні операції), знецінення національних грошей (українського карбованця), дефіцит платіжного балансу тощо. Всі ці обставини вимагали застосування державою широкого комплексу спеціальних заходів, які забезпечили б нормальні умови для формування національного ринку, ринкових відносин.

Внаслідок трансформації економічної системи в Україні активно формуються ринкові відносини, а отже, сучасні ринкові механізми. На

сучасному етапі можна виділити такі характерні особливості функціонування й розвитку національного ринку:

недостатня сформованість розвинутого ринкового середовища досконалої економічної конкуренції і немонополістичного сектору вітчизняної економіки, що негативно впливає на розвиток малого й середнього підприємництва;

наявність монополістичних структур, незначна кількість малих підприємств, слабка конкуренція, неефективна система державного регулювання цін роблять внутрішній ринок стихійно-монополізованим, звужують сферу ринкових відносин;

слабка розвиненість сучасної ринкової інфраструктури, зокрема функціонуючих товарних, інвестиційних компаній, лізингу тощо;

слабка конкуренція на ринку залучення вільних коштів фізичних та юридичних осіб, що звужує джерела кредитних ресурсів, дає можливість комерційним банкам підвищувати відсоткові ставки на кредити, що є руйнівними для суб'єктів підприємницької діяльності, особливо для початківців малого бізнесу;

неефективна податкова політика, яка перешкоджає створенню сприятливих умов для розвитку підприємництва, зокрема малого й середнього, а отже, звужує легальний, цивілізований ринок і формує нелегальний (тіньовий) ринок;

недостатньо розвинутий ринок робочої сили, свідченням чого є дуже низька ціна на неї (заробітна плата), особливо кваліфікованої робочої сили, що стимулює значний відтік її за межі національного ринку, що негативно впливає на його формування й розвиток;

недоступність для більшості суб'єктів підприємницької діяльності джерел фінансування – низьких ставок за кредити комерційних банків. Це пояснюється тим, що у вітчизняній економіці фактично не діє механізм гарантування кредитів;

недосконалий інвестиційний клімат, який не сприяє розвитку ефективного ринку інвестицій. В Україну не надходять у достатніх кількостях іноземні інвестиції. Причиною цього є те, що відносини власності належно не захищені законодавством, що не відповідає орієнтації іноземного капіталу на приватний сектор економіки. На низьку якість ринку інвестицій також впливає надмірна заполітизованість вітчизняної економіки, конфлікт інтересів законодавчої і виконавчої влади, бюрократичні завади, корумпованість, різкі зміни в оподаткуванні та регулюванні зовнішньоекономічної діяльності;

колосальна залежність української економіки від економічного становища країн СНД, насамперед Росії.

низький рівень інтеграції вітчизняної економіки у світове господарство, міжнародний поділ праці.

Виходячи із зазначеного, можна стверджувати, що основним завданням Української держави є створення умов для повноцінного функціонування і поступального розвитку сучасних ринкових відносин, оптимального

конкурентного середовища підприємницької діяльності. Нині в Україні триває процес удосконалення нормативної бази та прийняття законів, які сприяли б формуванню ринкового середовища.

Економіку сучасної України, якщо виходити із формальних ознак, можна зарахувати до змішаної, оскільки їй властиві такі риси:

по-перше, поряд із державними існують недержавні підприємства, а саме: приватні підприємства з колективною формою управління (акціонерні та викуплені трудовим колективом), кооперативи, різні форми товариств, малі й середні приватні підприємства, спільні підприємства;

по-друге, регулювання здійснюється як за допомогою ринкових важелів, так і державою;

по-третє, набувають розвитку сучасні форми конкуренції, різні форми підприємництва, ринковий механізм регулюється за участю державного законодавства².

Змішана економіка (англ. *mixedeconomy*) – економічна система, функціонування якої залежить як і від приватних компаній та господарств, так і від уряду країни. Термін описує сучасну економіку багатьох розвинутих демократичних країн, адже нині немає «чистої» ринкової економіки: більша частина господарства перебуває у приватних руках. Проте важливі її сфери: залізниця, паливно-енергетичний комплекс, освіта, охорона природи, соціальний захист – належать державі й уряд впливає на економічні та соціальні процеси. При цьому піклування деяких держав про розвиток соціальної сфери настільки сильне, що їхню економіку називають соціально-ринковою³.

Світовий досвід переходу до ринкової економіки переконує, що цей процес має бути регульованим. Багато країн світу, створюючи ринкову систему, здійснили фундаментальні реформи. Для України орієнтиром є сучасні розвинені країни, для яких характерна змішана економіка, що ґрунтується на різних формах власності. Домінуючими при цьому є корпоративна власність, взаємодія конкуренції та регулювання з боку держави, високий соціальний захист населення, соціальна орієнтація економічного розвитку.

Найприйнятнішою для нашої країни є модель соціально орієнтованого ринку, який у кінцевому підсумку підпорядковуватиме діяльність своїх функціональних структур задоволенню матеріальних і духовних потреб людини.

Моделі існуючих систем і спрямованість їхнього розвитку залежать від географічного розташування країни, наявності природних ресурсів, історичних умов розвитку, традицій населення і його звичаїв, рівня розвитку продуктивних сил, соціальної спрямованості суспільства. Природно, що моделі ринкових систем різних країн різні, відмінними є й ринкові відносини

² http://pidruchniki.com/1356061545298/politekonomiya/natsionalno-derzhavni_riznovidi_zmishanoyi_ekonomiki

³ <http://uk.wikipedia.org/wiki>

і особливості господарювання.

Проте в усіх розвинутих ринкових моделях є й спільні риси, до яких належать: різноманітні форми власності; вільні ціни на товари і послуги; розвинута система вільної конкуренції; певна система державного регулювання економіки.

Як бачимо, перехід до ринкової економіки потребує проведення цілеспрямованих реформ. Крім того, важливу роль відіграє рівень ринкової свідомості суспільства. Аналіз літературних джерел свідчить, що перехід до ринкової економіки здійснюється у три етапи, які складаються з:

демократизації економіки, що полягає у ліквідації структур апарату примусового господарювання; демонополізації товарного й грошового обігу; декретуванні права власності; створенні необхідних умов для конкуренції; кадровому забезпеченні реформи;

оздоровлення і стабілізації економіки, що відбувається у процесі її реформування, яке забезпечує створення надійного механізму управління грошово-кредитною системою; запровадження ефективних організаційно-господарських механізмів, механізму економічного стимулювання та регулювання підприємницької діяльності;

організації діяльності ринку, що передбачає відновлення функцій грошей, створення бюджетно-податкового механізму, свободу вибору форм власності, створення ринкової системи з усіма її елементами.

Для побудови ефективної ринкової економіки Україна має демонтувати стару господарську систему і поступово запроваджувати ринкові елементи. Поелементний, еволюційно-радикальний шлях поєднує поступовість, поетапність і державне регулювання цін на найважливіші товари, з одного боку, і прибутків – з іншого.

Регулююча роль держави має здійснюватися методами, які адекватні ринковим формам господарювання. Для цього треба розробити цільові програми розвитку визначальних сфер господарства; забезпечити підтримку пріоритетних напрямів економічного розвитку, виділення для цих цілей кредитів, зменшення податків; стимулювання розвитку виробництва, а не посередницької діяльності, різних соціальних форм господарства; створити сприятливі умови для залучення в країну приватного іноземного капіталу, передусім у формі прямих інвестицій до виробничої сфери, галузей, що виробляють товари споживання.

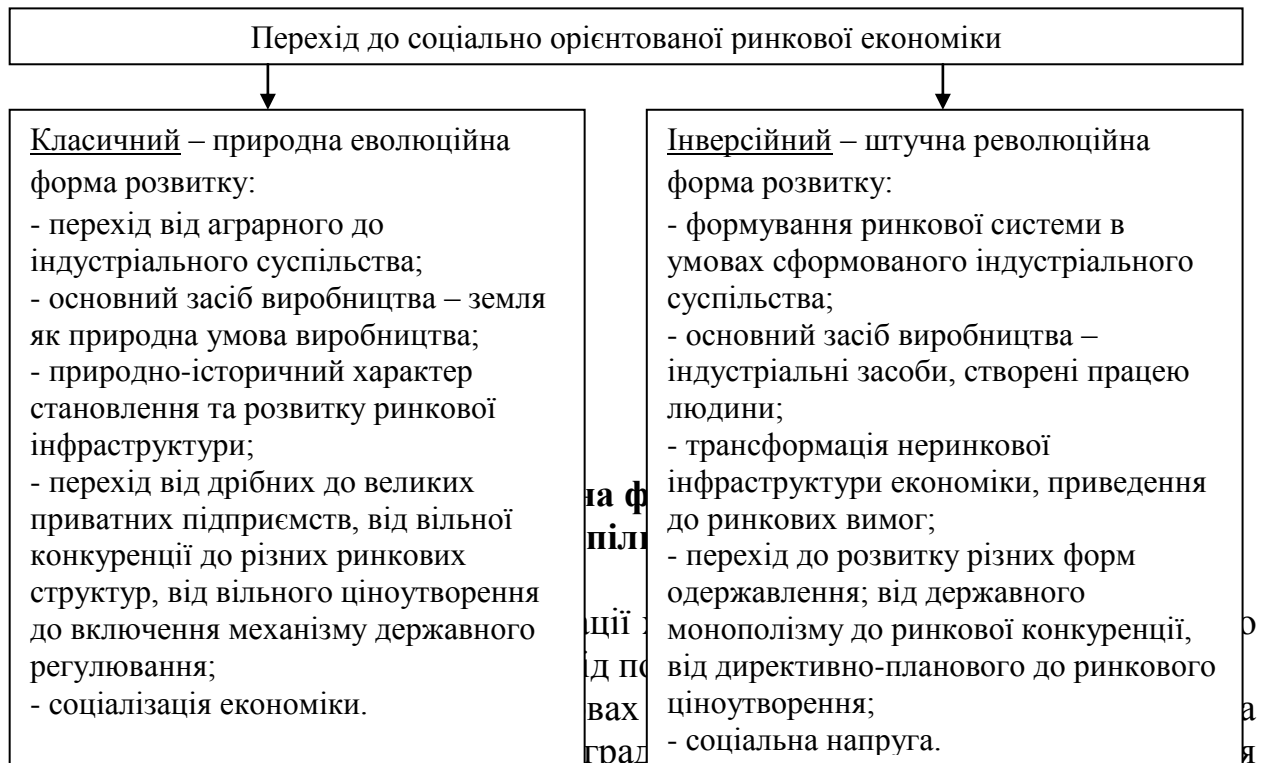
Регулююча роль держави має полягати у забезпеченні рівноваги в суспільстві. І чим більші відхилення від рівноваги, тим сильнішими мають бути регулятори.

Загальний стратегічний вектор розвитку України – розбудова змішаної соціально орієнтованої економіки постіндустріального типу.

Трансформаційні процеси, що відбуваються в Україні, мають певну специфіку, пов'язану з такими аспектами:

тривалий час вітчизняна економіка функціонувала як складова єдиного народногосподарського комплексу СРСР, що розвивався на директивно-планових засадах;

штучна відірваність від загальноцивілізаційного поступу визначила інверсійний характер переходу до соціально орієнтованої ринкової економіки, пов'язаний зі специфікою економічних перетворень (рис. 1.1);



напрямів, засобів і методів економічної трансформації.

Ліберальний підхід (Д. Сакс, Я. Корнаї, М. Фрідмен, Дж. Стіглер та ін.) передбачає швидкі радикальні зміни одночасно в економічній та політичній системах постсоціалістичних країн, використання адміністративних методів руйнування засад старої системи та значне обмеження державного впливу на ринкові процеси. Ліберальний підхід отримав назву «шокова терапія». Його основу становила запропонована Міжнародним Валютним Фондом та Світовим банком для країн Східної і Центральної Європи програма ринкової трансформації «Вашингтонський консенсус». Головними складовими програми були: швидка лібералізація економічних відносин, масштабна приватизація, дерегулювання і фінансова стабілізація за умов жорсткої монетарної політики. Проте довготривалий спад виробництва, поглиблення структурної деформації економіки та інші негативні наслідки практичної реалізації монетаристських рекомендацій змусили розробити нову програму ринкової трансформації «Поствашингтонський консенсус» (1996), в основу якої був покладений уже поетапний перехід до ринку. Економічна лібералізація спочатку проводиться в окремих секторах чи галузях економіки, а потім поширюється на економіку в міру того, як з'являються необхідні елементи інституціональної структури ринкової системи.

Градualістський підхід (gradual – поступовий) до ринкової трансформації (Дж.-К. Гелбрейт, В. Леонтьев та ін.) базується на поступовому поетапному проведенні реформ, визнанні ролі держави та державного сектору у забезпеченні економічної стабілізації, розв'язанні

завдань перехідного періоду⁴.

Градуалістський перехід до ринкової економіки – система заходів економічної політики, результатом яких є поступова заміна директивних механізмів керування національною економікою ринковими.

Концепція градуалізму передбачає проведення реформ повільно і послідовно, крок за кроком. Рушієм ринкових перетворень ця теорія вважає державу. Остання, керуючись довгостроковою стратегічною програмою реформ, повинна замінювати командну економіку ринковою. Градуалістський підхід передбачає пом'якшення економічних і соціальних наслідків реформ, прагне уникнути різкого зниження життєвого рівня населення. Це перехід має неревольюційний, а еволюційний характер⁵.

Результати економічних перетворень, здійснюваних на таких засадах, будуть детермінованими, незворотними, прискореними і, що особливо важливо, досягнуті в умовах соціальної злагоди.

1.2. Вплив ринкової економіки на сферу професійно-технічної освіти України

Важливим питанням у контексті нашого дослідження є розвиток ринку послуг. Його характерною рисою є те, що основним чинником виробництва стає інформація, яка базується на науці, освіті, інформаційних технологіях і відповідає формуванню «нової економіки». Трансформація змісту й природи ринку послуг зумовлена низкою чинників: науково-технічним прогресом, розвитком інформаційних технологій та Інтернету, поширенням транснаціоналізації світової економіки, політикою лібералізації та зростанням мобільності чинників виробництва.

Динаміка розвитку інформаційних послуг прискорила рух інформації. Це дало можливість розширити спектр фінансових, ділових, консалтингових, освітніх послуг, підвищило якість їх надання. Отже, ринок послуг став важливим споживачем нових технологій, які самі, у свою чергу, стають джерелом інновацій.

Виділення сектора інформаційних технологій як самостійної сфери дає можливість реально оцінити ступінь просування національної економіки до інформаційної стадії розвитку. Еволюція економіки від доіндустріальної до індустріальної і далі, до постіндустріальної стадії супроводжується зростанням кількості секторів, а також зміною їх значущості.

Структурна трансформація суспільного виробництва приводить до зміщення пріоритетів у бік наукової організації системи освіти й створення економіки знань. У такій економіці клас технічних фахівців стає основною професійною групою, а впровадження нововведень дедалі більше залежить від рівня розвитку теоретичного знання.

Трансформація ринку послуг відбувається на міжнародному рівні.

4

http://library.nulau.edu.ua/POLN_TEXT/KOMPLEKS/ET/KURS/OSNOVA_ET/TEST/LEKC_5.htm.

⁵ <http://uk.wikipedia.org/wiki>

Важливим є те, що перевагами у галузі експорту високотехнологічних послуг володіють не лише розвинуті країни. Сьогодні з ними успішно конкурують країни, що розвиваються. Так, Індія є вагомим постачальником аудіовізуальних послуг завдяки розвинутій кіноіндустрії, їх експорт за минулі роки збільшився у 2,5 разу. У першій п'ятірці світових експортерів портових послуг – Сінгапур, Корея, Китай. На міжнародному ринку медичних послуг постають Південна Африка, Коста Ріка та Чілі. Лідером з підготовки фахівців у галузі ІТ вважається Індія [19; 20].

У радянській Україні галузі сфери послуг розглядалися як невиробничі і результати їхньої діяльності не враховувались у сукупному суспільному продукті й національному доході країни. Більшість галузей сфери послуг фінансувалися з держбюджету, причому по залишковому принципу. Пропозиції щодо залучення інвестицій у розвиток сфери послуг здебільшого викликали критику.

Нині сфера послуг в економіці України має тенденцію до зростання, яке простежується у вдосконаленні послуг, розвитку людських ресурсів, освоєнні наукового знання [39]. Поступово сфера послуг стає ключовим сектором економіки України.

Інформація, знання й кадровий потенціал стають основними конкурентними чинниками. Зміна акцентів розвитку суспільства привела до визначення інтелектуально-освітнього потенціалу країни як основного чинника і ресурсу прогресу [12]. За даних умов зростають потреби в удосконаленні й переорієнтації кваліфікації та майстерності працівників, які можуть швидко адаптуватися до середовища, що постійно змінюється.

Зменшується кількість видів діяльності, у яких базове фахове навчання є достатнім для здійснення кар'єри упродовж життя. Роботодавець стає зацікавленим в отриманні високопрофесійного, інноваційно-активного, творчого робітника і, таким чином, формує непрямий попит на освітні послуги [46, с. 224–225].

Кваліфікацію й знання ми розглядаємо як особливу форму інтелектуальної власності людини, її приватний людський капітал, що надає прибуток [6]. Виходячи з цього, можна зауважити, що людині вигідно постійно підвищувати професійну кваліфікацію та знання.

Держава теж має чималу вигоду від розширення знань та зростання кваліфікації громадян (зокрема, більший прибутковий податок з фізичної особи і більші нарахування на підвищену заробітну плату працівника з вищою кваліфікацією). Тому в усьому світі держава здійснює значні інвестиції у розвиток освіти та професійної підготовки і надає гарантії для довгострокових інвестицій інших суб'єктів у ринок освітніх послуг. Наша країна також розширює свої можливості у цьому напрямі. Так, за результатами доповіді організації з економічного співробітництва (ОЕСР) «Огляд освіти 2012» Україна займає досить високе місце в рейтингу країн з розвиненою структурою освітніх послуг [8].

Освіта в Україні має складну структуру європейського типу і включає дошкільну і середню, професійно-технічну, вищу та післядипломну освіту.

Відповідно до реформування соціально-економічної системи країни в цілому змінюється і сфера освіти. Поряд з удосконаленими навчальними закладами на базі колишніх державних з'являються приватні. Активно організовуються профільні дитсадки з пріоритетним розвитком певного напрямку, запроваджуються авторські програми (сьогодні їх в Україні функціонує понад 17,2 тис.)⁶.

Важливою передумовою конкурентоспроможності національної системи освіти є традиція ґрунтовної та якісної освіти. На сьогодні важливо наблизити українську освіту до міжнародних стандартів, збагативши її практичними аспектами, насамперед через зрозумілу та прозору систему державної акредитації.

Зміни відбуваються і в секторі ПТО, яка переорієнтовується на виконання замовлень конкретних суб'єктів господарювання і фінансується за рахунок їхніх коштів.

Громадська організація Центр освітнього моніторингу в рамках проекту «Створення організаційної платформи громадського центру аналізу освітньої політики», що реалізується за підтримки Міжнародного фонду «Відродження», оприлюднила дані щодо результатів моніторингу ПТО⁷.

Спираючись на закономірності й принципи ринкової трансформації та дані моніторингу, ми спробували розкрити вплив ринкової трансформації економіки України на управління розвитком ПТО (табл. 1.1).

Аналіз змісту табл. 1.1 впевнює у тому, що зі становленням ринкової економіки закономірності та принципи трансформації впливають на управлінські процеси та змінюють ситуацію в секторі ПТО України.

Верховна Рада і Уряд відстежують розвиток ПТО і вносять, при необхідності, корективи. Так, відповідно до ст. 24 Закону України «Про комітети Верховної Ради України» та згідно з планом роботи Комітету з питань науки і освіти проаналізовано практику застосування МОН України, Міністерством фінансів України, регіональними органами виконавчої влади Закону України «Про професійно-технічну освіту» в частині фінансового забезпечення ПТНЗ і установ ПТО (ст. 5, 7, 8, 9, 29, 40, 49, 50, 51) [1; 5; 13; 41].

Таблиця 1.1

Взаємозв'язок ринкової трансформації економіки України та управління розвитком професійно-технічної освіти

№	Закономірності й принципи ринкової трансформації економіки	Управлінський вплив	Зміни в системі професійно-технічної освіти
---	--	---------------------	---

⁶ osvita.ua/vnz/reports/pedagog/13800/

⁷ <http://www.civicua.org/library/view.html?topic=1463242&folder=8821>

1.	Досягнення макро-економічної або фінансової стабілізації	Комітет з питань науки і освіти Верховної Ради України – рекомендація КабМіну України усунути причини вкрай обмеженого фінансування ПТНЗ з державного та місцевих бюджетів, визначити шляхи й механізми запровадження багатоканального фінансування навчальних закладів та установ ПТО, залучення коштів підприємств, установ і організацій – замовників робітничих кадрів, фізичних та юридичних осіб, іноземних інвестицій до процесу ресурсного забезпечення професійної освіти й навчання [38].	За даними Державної казначейської служби України, касові видатки з державного і місцевих бюджетів на фінансування ПТО з 2011 р. до 2013 р. збільшились на 1053,6 млн грн., у т. ч. по загальному фонду – 1041,1 млн грн., по спеціальному фонду – 13 млн грн. Фінансування ПТО залишається незадовільним. Нині видатки на ПТО становлять 0,4% від ВВП і складають в середньому 6,2–6,4% від загальних видатків на всю освіту [15].
2.	Проведення приватизації	Оптимізація мережі навчальних закладів.	За роки незалежності сформована мережа ПТНЗ різної форми власності. На 01.01.2014 р. нараховувалося державних ПТНЗ – 983, у тому числі: - ПТНЗ (МОН та ОДА) – 853 (з контингентом учнів майже 360 тис.); - ПТНЗ, що є структурними підрозділами ВНЗ, – 54 з контингентом слухачів близько 22 тис.; - навчальні центри при установах виконання покарань – 76 з контингентом слухачів близько 9 тис. В Україні існують 1200 ПТНЗ недержавної форми власності (І атестаційний рівень) з контингентом учнів/слухачів – близько 100 тис. Створена мережа державних ПТНЗ нового типу, зокрема (на 01.01.2014 р.): - вищих професійних училищ – 188; - центрів ПТО – 70; - професійних ліцеїв – 466
3.	Здійснення інтеграції у світове господарство	Складання угод про спільну діяльність з урядами інших країн, комп'ютеризація ПТО.	Участь у міжнародних проектах. Учасниками проекту «Реформування професійно-технічної освіти в Україні» є ПТНЗ м. Києва, Рівне, Одеси, Івано-Франківська, Севастополя, Запоріжжя, Львова. Метою проекту «Підвищення ефективності управління професійно-

			<p>технічною освітою на регіональному рівні в Україні» є забезпечення ресурсів та надання допомоги для запровадження в пілотних регіонах (Черкаської, Дніпропетровської, Львівської областей, міста Києва та Автономної Республіки Крим), децентралізованого керування ПТО.</p> <p>Також міжнародне співробітництво ведуть у 19-ти регіонах 67 ПТНЗ з 14-тма країнами світу. ПТНЗ м. Києва мають зв'язки з навчальними закладами Німеччини, Австрії, Польщі, Білорусії Франції, Чехії, Туреччини; училища Чернігівщини – з навчальними закладами Італії, Франції, Німеччини; училища Вінницької області – з Францією, Польщею, Словаччиною; училища Одеської області – з Австрією та ін. [22].</p> <p>За роки незалежності у закладах й установах ПТО МОН України встановлено 34 330 одиниць комп'ютерної техніки. Станом на 01.09.2013 р. в ПТНЗ на один комп'ютер припадало 11 учнів.</p> <p>До мережі Інтернет підключено 99% ПТНЗ, 85% ПТНЗ мають власні веб-сайти.</p>
4.	Свобода діяльності	Розроблення нормативних документів щодо підвищення ступенів свободи в діяльності закладів та установ ПТО.	<p>Податковим кодексом України надана можливість звільнення від оподаткування доходів ПТНЗ (у тому числі аграрного профілю), а також звільнення від плати за землю дослідних господарств навчальних закладів сільськогосподарського профілю та ПТУ.</p> <p>Бюджетним кодексом України дозволено ПТНЗ розміщувати на депозитах тимчасово вільні бюджетні кошти, отримані за надання платних послуг. Згідно з цим Кодексом, не використані у поточному році залишки коштів спеціального фонду (власні надходження бюджетних установ) не вилучаються з рахунків ПТНЗ та установ ПТО і використовуються для покриття відповідних витрат у наступному бюджетному періоді з урахуванням їх цільового призначення [3].</p>
5.	Договірні контрактні відносини	Створення нормативної документації щодо прийняття на навчання і на роботу за контрактом.	<p>Прийняття на роботу педагогічних працівників за контрактом.</p> <p>Прийняття учнів на навчання на контрактній основі.</p> <p>Станом на 1 вересня 2013 р. у державних</p>

			<p>ПТНЗ України навчалось 374 тис. випусників загальноосвітніх навчальних закладів, з яких 1,5 % – на контрактній основі за різними професіями в групах понад державне замовлення.</p>
6.	Державне регулювання ринкових відносин	Вплив держави на ринкові відносини в діяльності ПТНЗ та установ ПТО.	<p>На законодавчому рівні створено відповідні умови непрямої державної підтримки навчальних закладів та установ системи ПТО шляхом запровадження податкових та інших пільг згідно із ст. 50 Закону України «Про професійно-технічну освіту».</p> <p>20 листопада 2012 р. прийнято Закон України № 5498-VI «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення управління професійно-технічною освітою», Законом України «Про професійний розвиток працівників» № 4312-VI від 12 січня 2012 р. регулюються питання формального та неформального професійного навчання працівників, яке здійснюється роботодавцями безпосередньо на виробництві, а також на договірній основі у ПТНЗ, Закон України від 5 липня 2012 р. №5067-VI «Про зайнятість населення» передбачає стимулювання місцевої влади до створення нових робочих місць, надає можливість підтримувати найбільш вразливі верстви населення та створити нові робочі місця, Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» визначає участь роботодавців та їхніх організацій у формуванні державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників, Закон України від 20 листопада 2012 р. № 5499-VI «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів».</p> <p>МОН України з метою подальшого удосконалення нормативно-правової бази у сфері ПТО створена експертна робоча група, яка розробляє проект нового Закону України «Про професійну освіту». Здійснюються відповідні заходи з запровадження Національної рамки</p>

			кваліфікацій, в тому числі за рівнями ПТО. Підготовлено проект Стратегії розвитку національної системи кваліфікацій.
6.1	у т. ч. державні програми	Розроблення й затвердження цільових програм розвитку освіти	Виконання Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр.

Було визначено позитивні зміни в системі ПТО України, акцентовано увагу на проблемних питаннях у невикористаних резервах.

Результати аналізу практичного стану ПТО і матеріалів різних центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців, профспілок, наукових установ засвідчили, що ПТО України перебуває у скрутному стані. Її оновлення й розвиток на сучасному етапі ускладнюється не стільки недосконалістю законодавчої бази, скільки тривалою кризою в економіці держави та невиконанням у повному обсязі чинних норм законів щодо фінансового забезпечення ПТНЗ та установ. Саме це спричинило негативні тенденції та кризові явища й проблеми у самій системі ПТО [33].

На підставі зазначеного прийнято рішення рекомендувати:

1) *Кабінету Міністрів України:*

проаналізувати питання фінансового забезпечення ПТНЗ та інших установ системи ПТО, з'ясувати й усунути причини вкрай обмеженого їх фінансування з державного та місцевих бюджетів, запровадити нову модель розрахунку видатків на підготовку кваліфікованих робітників у ПТНЗ при формуванні державного та місцевих бюджетів, яка враховує реальні затрати залежно від складності, матеріаломісткості, наукомісткості професій, якості підготовки кадрів та кінцевого результату роботи навчальних закладів. Включити до захищених статей бюджету витрати на матеріали й обладнання для виробничого навчання учнів, які навчаються у ПТНЗ за державним замовленням [15];

передбачити у 2014–2015 рр. видатки та забезпечити фінансування у повному обсязі заходів, спрямованих на реалізацію Державної цільової програми розвитку ПТО на 2011–2015 рр.;

вжити у 2014 р. невідкладних заходів щодо недопущення затримки Державною казначейською службою України сплати поточних платежів навчальних закладів і установ системи ПТО. Вивести із обслуговування Державної казначейської служби України рахунки спеціального фонду ПТНЗ та відкрити їх у банківських установах;

визначити у 2014–2015 рр. разом із Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні, Спільним представницьким органом профспілок на національному рівні шляхи й механізми запровадження багатоканального фінансування навчальних закладів та установ системи ПТО, залучення коштів підприємств, установ і організацій-замовників робітничих кадрів, фізичних та юридичних осіб, іноземних інвестицій до ресурсного забезпечення професійної освіти й

навчання. Запровадити дієвий механізм стимулювання бізнесу до інвестування ПТО шляхом включення у валові витрати підприємств коштів, спрямованих на розвиток ПТНЗ. Підготувати й внести у разі потреби до Верховної Ради України відповідні законопроекти, а також прийняти урядові рішення;

2) *Міністерству доходів і зборів України* опрацювати у 2014 р. питання та внести на розгляд Кабінету Міністрів України пропозиції щодо:

звільнення від оподаткування частини прибутку підприємств незалежно від форм власності, що спрямовується на фінансування підготовки робітничих кадрів у ПТНЗ;

звільнення від сплати ввізного мита та інших обов'язкових платежів операцій із ввезення на митну територію України приладів, обладнання, запасних частин і витратних матеріалів до них, зразків техніки й устаткування, матеріалів, науково-технічної та навчальної літератури, видань, які надсилаються в рамках міжнародного обміну до навчальних закладів і установ ПТО;

запровадження податкових пільг і спрощеної процедури при закупівлі та/або отриманні на безоплатній і безповоротній основі матеріальних і нематеріальних цінностей, обладнання тощо в Україні й за кордоном для здійснення навчальними закладами та установами ПТО навчально-виробничої діяльності, зокрема в рамках міжнародної технічної допомоги, міжнародних грантів і програм.

3) *Міністерству фінансів України разом з Міністерством доходів і зборів України та МОН України* підготувати і внести у 2014 р. на розгляд Кабінету Міністрів України пропозиції щодо надання ПТНЗ права залишати у себе 100 % надходжень за здачу в оренду частини вільних приміщень без відповідних відрахувань до державного та місцевих бюджетів.

Вивчити у 2014 р. пропозицію Волинської, Дніпропетровської, Житомирської, Закарпатської, Кіровоградської, Миколаївської, Одеської, Рівненської, Черкаської, Чернігівської обласних та Київської міської державних адміністрацій щодо доцільності передачі державних ПТНЗ з державної у комунальну власність, а також щодо передачі всіх функцій управління ПТНЗ від МОН України до регіональних органів виконавчої влади і місцевого самоврядування.

Доручити Державній реєстраційній службі України спільно з МОН України, обласними, Київською міською державною адміністрацією у 2014 р. забезпечити оформлення права власності на всі об'єкти нерухомості, що перебувають на балансі навчальних закладів та установ ПТО, а також підготувати й терміново внести на розгляд Уряду пропозиції щодо зменшення для бюджетних установ цін на послуги з проведення технічної інвентаризації земельних ділянок, будівель і споруд навчальних закладів та установ ПТО.

Доручити МОН України, Міністерству соціальної політики України, Міністерству економічного розвитку і торгівлі України разом з Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні

переглянути у 2014–2015 рр. Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ з метою інтегрування професій та скорочення їх кількості, виходячи з потреб економіки і враховуючи вимоги реального ринку праці.

Доручити Державній службі статистики України разом з МОН України переглянути та внести зміни до державної і відомчої статистичної звітності у сфері ПТО, у тому числі щодо обліку працевлаштованих випускників з відображенням осіб, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною.

Рекомендувати МОН України разом з НАПН України при опрацюванні проекту Закону «Про професійну освіту» у строки, що визначені планом заходів з реалізації Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 р., особливу увагу приділити законодавчим нормам щодо запровадження в Україні нової моделі фінансового забезпечення навчальних закладів та установ системи ПТО, побудованої на засадах багатоканальності фінансування, спільної зацікавленості держави, бізнесу й суспільства у становленні та розвитку якісно нової системи професійної освіти і навчання, рівної відповідальності всіх соціальних партнерів та незалежного оцінювання кінцевого результату на всіх етапах підготовки кваліфікованих робітників.

Рекомендувати на національному й регіональному рівнях провести у 2014 р. ретельну інвентаризацію навчальних закладів та установ системи ПТО, вжити заходів, спрямованих на збереження мережі ПТНЗ, їхніх земельних ділянок, майна, обладнання, недопущення безпідставного використання приміщень навчальних закладів не за призначенням. Надати підприємствам, установам та організаціям – замовникам робітничих кадрів широкі можливості для укладення прямих договорів з ПТНЗ, стимулювати всіх суб'єктів угод до активної, взаємовигідної співпраці як у питаннях підготовки кваліфікованих робітників, так і щодо створення умов для професійного навчання, забезпечити відповідний контроль за виконанням договорів.

Рекомендувати Спільному представницькому органу сторони роботодавців на національному рівні проаналізувати у 2014 р. причини незацікавленості роботодавців та вкрай слабкої їх участі у процесі створення належних умов для підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ, а також розглянути питання щодо ролі підприємств у формуванні якісного трудового потенціалу України, формування й запровадження в державі нової системи взаємовідносин та відповідальності влади всіх рівнів, роботодавців і суспільства за професійне становлення громадян упродовж життя, їх кар'єрне зростання та включення у процес відродження національної економіки, насамперед її реального сектора. Запропонувати Кабінету Міністрів України і Верховній Раді України відповідний механізм для вирішення цього стратегічно важливого питання та його законодавчого врегулювання.

Рекомендувати Спільному представницькому органу профспілок на національному рівні посилити увагу до питань професійної освіти і навчання

молоді, передбачити в галузевих та Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні конкретні пункти щодо участі роботодавців у розвитку навчально-матеріальної бази ПТНЗ, надання учням ПТНЗ робочих місць або навчально-виробничих ділянок для проходження виробничого навчання чи виробничої практики, укладення і беззаперечного виконання договорів між підприємствами та навчальними закладами про оплачувану навчально-виробничу практику учнів, працевлаштування випускників ПТНЗ і закріплення їх на робочих місцях.

Рішення Комітету передбачено надіслати до всіх зазначених тут органів виконавчої влади, органам роботодавців та професійних спілок, науковим установам інформувати щорічно (грудень 2014 р. і грудень 2015 р.) Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти про виконання цього рішення Комітету та висловлених у рішенні рекомендацій⁸.

Зазначені напрями впливу на управління розвитком ПТО демонструє системний підхід до ринкової трансформації цього сектору економіки України.

Українська система освіти в цілому і система ПТО зокрема переживає процеси перетворення, які зумовлені, з одного боку, безперервною спонтанною адаптацією до змінних умов зовнішнього середовища, з іншого – суперечністю реформ. Саме тому виникає необхідність створення методологічної основи для вироблення основних напрямів модернізації й розвитку ПТО. Водночас визначення основних напрямів розвитку системи ПТО й механізмів їх реалізації має бути забезпечене нормативно-правовою базою, достатнім фінансуванням і спиратися на стратегічні прогнози. Саме з метою забезпечення ефективного функціонування системи ПТО в Україні необхідно виконати всі рекомендації Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти.

Сьогодні ПТНЗ стають повноправними суб'єктами ринкової економіки, отримуючи право самостійного визначення напрямів свого розвитку, цілей та методів їхнього досягнення.

В українській системі професійної освіти в останні роки спостерігаються позитивні тенденції щодо її осучаснення. Розпочалася робота з оновлення змісту шляхом розроблення професійних стандартів, покращується робота з кадровим потенціалом училищ, здійснюється підвищення їх кваліфікації за новими навчальними планами і програмами, налагоджується співпраця з роботодавцями.

Урядом за останні десять років прийнято низку розпоряджень та постанов щодо поліпшення діяльності ПТНЗ⁹:

Указ Президента України від 18.09.2004 р. № 1102/2004 р. (витяг) «Про додаткові заходи щодо вдосконалення професійно-технічної освіти в Україні»;

⁸ <https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5348/>

⁹ <http://www.mon.gov.ua/ua/about-ministry/normative/>

Указ Президента України від 28.12.2004 р. № 1561/2004 «Про Положення про гранти Президента України для випускників професійно-технічних навчальних закладів»;

Указ Президента України від 28.12.2004 р. № 1562/2004 «Про Положення про стипендії Президента України для призерів і учасників всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів»;

Постанова Кабінету Міністрів України від 08.06.05 р. № 436 «Про визначення розміру щорічних стипендій та грантів Президента України призерам і учасникам всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів та їхнім випускникам»;

«Про внесення змін до Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики» від 27.08.2010 р. № 507;

Постанова Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 р. № 784 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників ПТНЗ, підготовка яких ведеться за державним замовленням»;

«Про впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти з робітничих професій» від 31.01.2011 р. № 62;

Наказ МОН України від 07.06.2011 р. № 541 «Про Державну цільову програму розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки»;

із змінами, внесеними згідно з постановою КМ № 939 від 12.10.2010 р.; із змінами, внесеними згідно з постановами КМ № 575 від 01.06.2011 р., № 801 від 15.08.2012 р., № 1056 від 07.11.2012 р. «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форм власності»;

Наказ МОН України від 15.05.13 р. № 511 «Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій»;

Наказ МОН України від 03.06.13 р. № 669 «Про затвердження Положення про Всеукраїнський конкурс професійної майстерності серед майстрів виробничого навчання системи професійно-технічної освіти»;

Наказ МОН України від 11.07.2014 р. № 821 «Про призначення стипендій Президента України переможцям Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів у 2014 році».

Перераховані вище нормативно-правові документи МОН України щодо регулювання діяльності всіх ланок ПТО відповідають закономірностям трансформації та принципам ринкової економіки. Це підтверджує той факт, що розвиток ринкової економіки в Україні має безпосередній вплив на управління розвитком ПТО.

Кадровий резерв, зміни нормативно-правової бази, співпраця з роботодавцями, укрупнення робітничих професій і їхня популяризація – ось далеко не повний список питань, якими опікуються управлінські структури

ПТО.

Упродовж декількох років працює «Школа кадрового резерву керівників ПТНЗ», яка формує готовність майбутніх управлінців до роботи в умовах ринку. Випускник цієї школи має бути ефективним менеджером, орієнтуватися на потреби ринку праці, сучасні професії, забезпечити прийом, проходження учнями виробничих практики та навчання¹⁰.

Важливим є питання співпраці з роботодавцями, яку ПТНЗ намагаються вивести на новий рівень за допомогою МОН України, роботодавців, громадськості. Так, у 2013 р. МОН України, органами місцевої влади відкрито три навчально-практичних центри: будівельний – за технологіями КНАУФ на базі Київського професійного ліцею будівництва і комунального господарства; енергозбереження за технологіями компанії «Хенкель Баутехнік (Україна)» на базі Київського ВПУ будівництва і дизайну; Інноваційно-практичний центр будівельних технологій «ТехноНіколь» на базі Донецького ВПУ будівельних технологій. Зараз триває робота зі створення на базі ПТНЗ аграрного спрямування в Чернігівській обл. за участю однієї з найбільших агропромислових компаній України «Кернел» навчально-практичного центру з упровадження сучасних технологій у галузі сільського господарства.

При формуванні державного замовлення на наступний навчальний рік МОН України орієнтуватиметься на професії, що відповідають вимогам сучасного виробництва і запитам роботодавців. Наприклад, професія «Опоряджувальник будівельний». Сьогодні це і лицювальник, і плиточник, і маляр, і штукатур, тобто ці 4 монопрофесії об'єднуються в одну – такі вимоги часу.

Важливим є також підвищення питання престижності робітничих професій шляхом проведення виставок, всеукраїнських конкурсів фахової майстерності й профорієнтаційної роботи із залученням громадських об'єднань, організацій роботодавців та учнівського самоврядування¹¹.

Проте ще залишаються невирішені питання й невикористані резерви щодо цілеорієнтованого внесення змін у секторі ПТО.

Так, залишаються слабкими:

матеріальна база ПТНЗ;

запити суспільства на якісні освітні послуги та підготовку висококваліфікованих фахівців;

інвестиції роботодавців і держави у цю сферу;

співпраця роботодавців та навчальних закладів;

престиж професійної освіти.

Є й дисбаланс між обсягами підготовки кадрів з вищою та професійно-технічною освітою: після закінчення вищого навчального закладу випускники працюють за робітничими професіями. Підприємства відчувають нестачу кваліфікованих робітничих кадрів. Освітньо-кваліфікаційний рівень

¹⁰ <http://pedpresa.com.ua/blog/98054-chy-stane-profesijna-osvita-prestyzhnoyu.html>

¹¹ <http://pedpresa.com.ua/blog/98054-chy-stane-profesijna-osvita-prestyzhnoyu.html>

«молодший спеціаліст» без робітничої професії не має попиту на ринку праці.

Важливим є створення робочої експертної групи для доопрацювання законопроекту «Про професійну освіту».

1.3. Основні напрями розвитку професійно-технічної освіти в ринкових умовах

1.3.1. Децентралізація та інноваційні технології управління

Ринкова трансформація економіки України передбачає цілеорієнтовану децентралізацію управління, у т. ч. професійно-технічною освітою.

Загальноприйнятим є визначення децентралізації як процесу розширення і зміцнення прав та повноважень адміністративно-територіальних одиниць або нижчих органів і організацій при одночасному звуженні прав та повноважень відповідного центру з метою оптимізації й підвищення ефективності управління суспільно важливими справами, найповнішої реалізації регіональних й місцевих інтересів. Децентралізація – це специфічний метод управління, важливий для місцевої демократії та розвитку [7, с. 7].

Розрізняють два типи децентралізації: адміністративну (бюрократичну) і демократичну. Децентралізація адміністративна (інститут намісництва) означає розширення компетенції місцевих адміністративних органів, які отримують право на самостійну діяльність по відношенню до центральної влади, хоча й призначаються центральним урядом. Децентралізація демократична передбачає створення розгалуженої системи місцевого самоврядування, за якої вирішення місцевих справ покладається не на представників центрального уряду, а на осіб, обраних населенням відповідних громад чи регіонів.

До адміністративної демократизації управління ПТО належить делегування повноважень на нижчі рівні управлінської ієрархії. Існує три способи делегування:

- 1) делегується тільки завдання (керівник за собою залишає загальне планування діяльності, відповідальність, і повноваження);
- 2) делегуються завдання й повноваження (керівник за собою залишає загальне планування діяльності і відповідальність);
- 3) делегуються завдання, повноваження, відповідальність (загальне планування діяльності керівник залишає за собою).

Децентралізація у такий спосіб забезпечує різні ступені свободи для нормативно призначених посадових осіб: керівника закладу або установи ПТО, заступника директора, педагогічного працівника. У літературних джерелах цей процес називається не «децентралізація», а «деконцентрація» влади.

Другий, демократичний спосіб децентралізації передбачає створення спеціальних громадських структур, які можуть діяти трьома способами.

1. Громадська структура висловлює свої думки, адміністрація приймає

рішення із врахуванням громадської думки. 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.

2. Громадські структури організують претензійний потік інформації, що рухається назустріч нормативній інформації державних структур управління ПТО. Представники громадськості разом з працівниками спеціальних адаптаційних підрозділів узгоджують зустрічні потоки інформації й визначають вектор переваг. На основі узгодженої інформації адміністративна структура приймає рішення, що має бути адаптованим до зовнішніх і внутрішніх умов та встановлювати баланс інтересів всіх учасників освітнього й управлінського процесів.

У першому і другому способах громадські структури не беруть участь у процедурі прийняття управлінського рішення.

3. У третьому способі для субординаційних стосунків характерними стають рухомість і гнучкість. До виконання завдань залучається громадськість, і стосунки тимчасово перетворюються на партнерські. При цьому поширюються горизонтальні зв'язки. Після досягнення кожної часткової мети тимчасова команда розпускається, і знову поновлюється вертикаль. Основне призначення такої моделі – взаємоадаптація різноспрямованих активностей у напрямі загального вектора переваг.

Для здійснення децентралізації управління необхідна взаємна зацікавленість громадськості (роботодавці, батьки, меценати, спонсори тощо) та посадових осіб, учнів. Для цього треба мати модернізовану нормативно-правову базу функціонування установ і закладів ПТО, а також розвинуті ринкові відносини.

Аутсорсинг (англ. *outsourcing*) – це технологія менеджменту, яка передбачає передачу організацією частини її завдань або процесів стороннім виконавцям на умовах субпідряду. Це угода, за якою робота виконується людьми із зовнішньої організації, яка зазвичай є також експертом у цьому виді робіт. Аутсорсинг часто використовується для скорочення витрат¹² [2].

Простіше – це залучення зовнішніх ресурсів для задоволення власних потреб. Головним принципом аутсорсингу є настанова залишати за собою тільки те, що можеш робити краще за інших, і віддавати зовнішньому підрядникові те, що він зробить краще.

Головним джерелом економії витрат за допомогою аутсорсингу є підвищення ефективності підприємства в цілому і поява можливості звільнити відповідні організаційні, фінансові та людські ресурси, щоб розвивати нові напрями, або сконцентрувати зусилля на наявних, що вимагають підвищеної уваги.

В Україні, на відміну від країн з розвинутою ринковою економікою, ця технологія менеджменту тільки починає опановуватися. У зарубіжжі аутсорсинг здійснюється в таких напрямках: робота з персоналом, з

¹² <http://uk.wikipedia.org/wiki/Аутсорсинг>

комп'ютерною технікою і ІТ-технологіями, друк, охорона праці, юридичні послуги, бухгалтерія, продаж тощо.

Наприклад, проводячи аутсорсинг персоналу, що здійснюється на договірній основі, компанії-замовники можуть передати виконавцям такі функції:

оформлення трудових відносин з працівниками за трудовим або цивільно-правовим договором;

кадрове діловодство (документаційне оформлення з питань найму, відраджень, відпусток, продовження договорів та їх розірвання, соціальне забезпечення) [37];

нарахування та виплату заробітної плати;

нарахування й виплату податків;

всі інші виплати, відрахування та компенсації, передбачені законодавством;

медичне страхування (укладення договору, постійний моніторинг, щоденна консультація працівників); забезпечення безпечних умов праці.

Як зазначає І. Матвій, за 2009–2010 рр. ринок ІТ-аутсорсингу в Центральній та Східній Європі складався з 16-ти країн: України, Румунії, Угорщини, Польщі, Чехії, Білорусії, Болгарії, Естонії, Сербії, Словаччини, Литви, Хорватії, Молдови, Латвії, Словенії та Албанії. За цей період на ринку спостерігалася тенденція до збільшення його обсягу й кількості ІТ-фахівців, зайнятих у сфері ІТ-аутсорсингу [29].

Щодо України частка обсягу на ринку ІТ-аутсорсингу збільшилась з 508 млн євро у 2009 р. до 637 млн євро. – у 2010 р., тобто на 25,3%, а кількість вітчизняних ІТ-фахівців у 2010 р. зросла до 20 тис. осіб. Тобто в період 2009–2012 рр. простежується стійка тенденція до зростання індустрії ІТ-аутсорсингу в Україні і в 2012 р. темп росту становив приблизно 75% по відношенню до 2009 р. Втім, потребує вдосконалення законодавство, що має безпосереднє відношення до ринку ІТ-аутсорсингу і стосується сфер оподаткування, кібер-безпеки та захисту даних; більша концентрація зусиль на розвиток зовнішнього ІТ-аутсорсингу та збільшення обсягів послуг на зовнішніх ринках; забезпечення спеціальних умов у сфері інформаційних технологій, що передбачає швидке отримання спеціалістами дозволу на роботу, державна програма підтримки і фінансування підготовки та перепідготовки спеціалістів у цій сфері [29].

Приклади застосування аутсорсингу в ПТО України нам не траплялися.

Бенчмаркінг – безупинний систематичний пошук і впровадження найкращих практик, що приведуть організацію до досконалішої форми. Дієвий інструмент для визначення становища компанії порівняно з іншими, подібними за розмірами та/або сферою діяльності, організаціями¹³.

В управлінській діяльності бенчмаркінг розглядається як особлива процедура введення в практику роботи навчального закладу технологій, стандартів і методів роботи кращих організацій. Але це не просто копіювання

¹³ uk.wikipedia.org/wiki/Бенчмаркінг

чужих ідей, а ефективний метод поліпшення діяльності навчального закладу, заснований на творчому ставленні до досвіду лідерів.

Успіх бенчмаркінгу полягає в чіткому виконанні певних структурних процедур. Рис.1.2 ілюструє спрощений підхід до циклів даного процесу.



Рис.1.2. Цикл бенчмаркінгу

Методика проведення бенчмаркінгу передбачає такі етапи: оцінка діяльності навчального закладу і виявлення «проблемних зон»; визначення предмета еталонного порівняння; пошук еталону й вибір форми еталонного порівняння; збір інформації; аналіз інформації та розробка плану впровадження інновацій; впровадження нових ідей у діяльність закладу; повторна самооцінка й аналіз результатів.

Для прикладу наводиться радарна діаграма порівняння потенціалу трьох ПТНЗ: Дніпропетровського Центру підготовки та перепідготовки робітничих кадрів, Київського професійного ліцею сфери послуг і Сімферопольського ВПУ ресторанного сервісу та туризму (рис. 1.3). Діаграма побудована за параметрами, роль яких виконали індикатори ефективної діяльності ПТНЗ, які були розроблені й затверджені наказом МОН України № 55 від 02.02.09 р. [23].

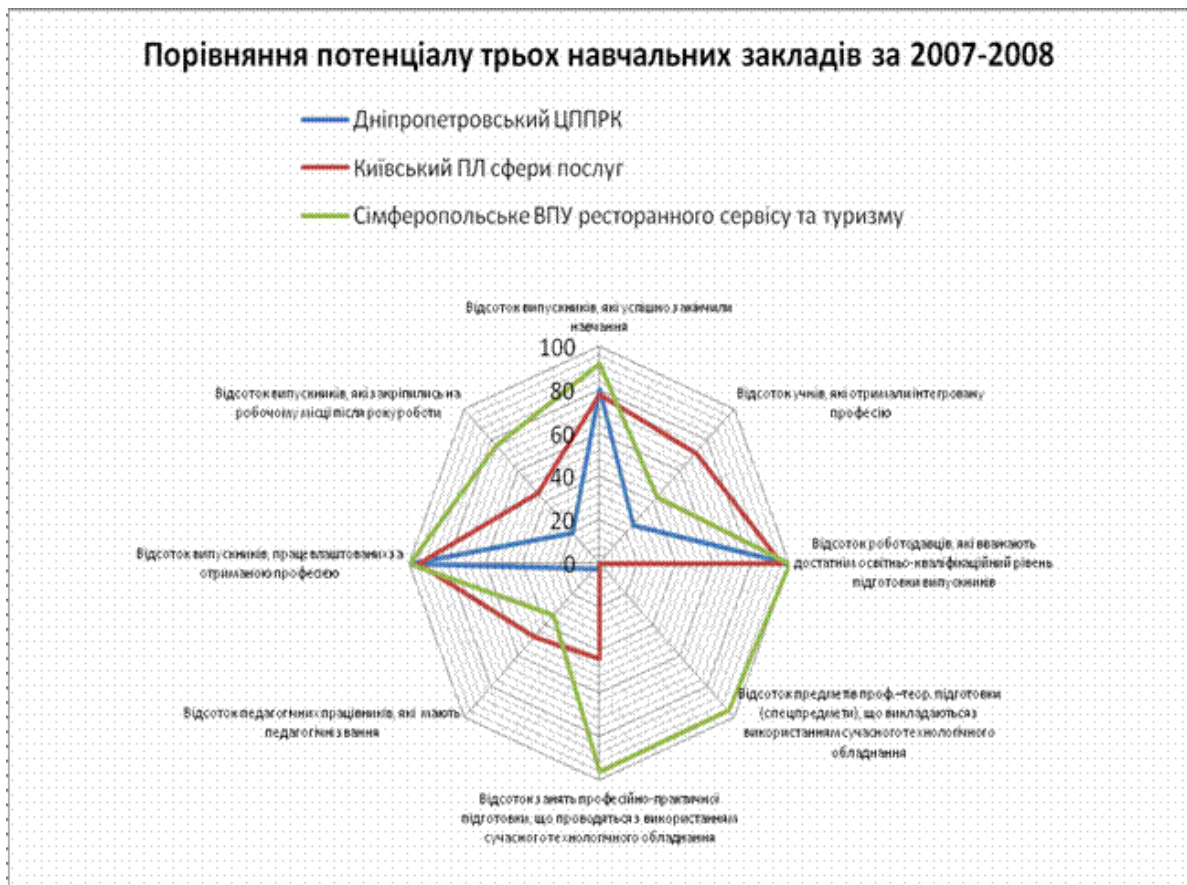


Рис. 1.3. Порівняння потенціалу трьох ПТНЗ

Що конкретно може отримати ПТНЗ, використовуючи бенчмаркінг? По-перше, ПТНЗ може «побачити себе зі сторони» – об'єктивно проаналізувати свої слабкі та сильні сторони. По-друге, цілеспрямоване вивчення ПТНЗ-лідерів допоможе визначитися зі стратегічними орієнтирами для того, щоб бути на передовій. По-третє, бенчмаркінг допомагає почерпнути нові ідеї як в організації навчального процесу, так і у сфері маркетингу освітніх послуг. По-четверте, бенчмаркінг є альтернативою традиційному стратегічному плануванню від досягнутого, відкриваючи можливість перейти до планування на основі аналізу показників конкурентів.

Коучинг (англ. coaching – навчання, тренування) – метод консалтингу та тренінгу; від класичних консалтингу й тренінгу відрізняється тим, що коуч не дає порад і жорстких рекомендацій, а шукає вирішення спільно з клієнтом. Від психологічного консультування коучинг відрізняється спрямованістю мотивації. Робота з коучем передбачає досягнення певної мети, нових, позитивно сформульованих результатів у житті й роботі.

Коучинг у системі ПТО – це насамперед інструмент розвитку особистості, яка готова через професійний саморозвиток стверджуватися в суспільстві й планувати своє життя із врахуванням успішної професійної діяльності. Коуч-технології у процесі підготовки робітників високого рівня кваліфікації в закладах системи ПТО дадуть змогу розширити межі класичної професійної підготовки через систему знань, умінь, навичок, сформувавши професійні та соціальні мотиви учнів, підштовхнуть їх до створення й успішної реалізації свого життєвого плану з урахуванням соціальних і

виробничих змін.

В умовах ПТНЗ викладач або майстер виробничого навчання, ставлячи за мету формування життєвої компетентності в учнів, не повинен нав'язувати свою думку, а шляхом логічних, послідовних запитань має підштовхнути учня до активізації внутрішніх резервів, допомогти визначити проблему й спільними зусиллями окреслити завдання для досягнення встановленої мети.

Коучинг як інноваційний метод навчання створює умови для розвитку особистості, здатної до реалізації своїх потенційних можливостей, прийняття адекватних рішень у постійно змінюваних життєвих ситуаціях. Коуч-технології сприяють самореалізації особистості через професію, що є вихідною умовою для формування життєвої компетентності учнів ПТНЗ [34; 37].

Для прийняття обґрунтованих рішень в умовах ринкових відносин в управлінні ПТО використовуються маркетинго-моніторингові дослідження. Технології маркетингу тісно пов'язані з ІТ-технологіями, яких ми тільки торкнемося в нашому дослідженні, оскільки вони вже детально описані в літературі.

Вітчизняний учений С. Ілляшенко описав сучасні тенденції застосування ІТ-технологій у маркетингу [16]. Дослідник виділив основні елементи сучасного інтернет-маркетингу: маркетингові дослідження в Інтернеті; маркетингові комунікації; збут продукції через Інтернет.

Аналізуючи ці елементи з позицій потреб ПТО, зазначимо, що заклади й установи ПТО використовують Інтернет для пошуку вторинної інформації через аналіз сайтів підприємств, установ, засобів масової інформації для встановлення контакту або партнерських відносин.

Первинну інформацію через Інтернет заклади отримують на своїх сайтах, розміщаючи анкети, тести, опитувальники для учнів і педагогічних працівників, батьків та громадськості. Нові навчальні плани й програми потребують експертної оцінки. Програми і питання для експертів так само розташовуються на сайтах.

Останнім часом ПТНЗ використовують сайти і Web-сторінки для реклами закладу, розкриваючи його сильні сторони, перелік професій, умови навчання й проживання в гуртожитку, партнерські зв'язки з роботодавцями тощо.

Збутова політика закладів і установ ПТО в середовищі Інтернет має кілька напрямів. Перший з них – створення спеціальних навчальних сайтів або Web-сторінок для учнів, де розташовані навчальний розклад, завдання для самостійної роботи за різними навчальними дисциплінами, питання до контрольних робіт, заліків, екзаменів, завдання для курсових і дипломних проектів. Через дошку оголошень доводяться новини в житті закладу тощо. Другий напрям – це використання елементів дистанційного навчання для учнів або слухачів курсів підвищення кваліфікації, які навчаються у закладі. Третій – створення інтернет-магазинів при отриманні на це спеціальної ліцензії. Через інтернет-магазин можна розповсюджувати свою продукцію, починаючи з освітніх послуг і закінчуючи виробами, які виготовляють учні

ПТНЗ.

Просування маркетингової діяльності у віртуальний простір Інтернету є загальносвітовою тенденцією, яка чітко простежується і в Україні. Для поширення ІТ-технологій у ПТО створюють відповідні умови. Так, у ПТНЗ налічується 28 тис. одиниць комп'ютерної техніки нового покоління, тобто на один комп'ютер припадає 13 учнів.

До мережі Інтернет підключено 868 ПТНЗ, що складає 99% загальної кількості ПТНЗ. Здійснюється відповідна робота з підключення до мережі Інтернет гуртожитків училищ. 80% ПТНЗ мають власні веб-сайти та активно використовують локальні мережі як у навчально-виробничому, так і в адміністративно-управлінському процесі [44].

Технологічно моніторингові дослідження здійснюються у три етапи.

1. Визначення об'єкта моніторингу й напрямів, за якими збирається інформація (наприклад, для певної групи учнів напрям може бути різний – вихованість, якість навчання, конкурентоспроможність на ринку праці тощо); відбір критеріїв, за якими визначатиметься стан об'єкта; підбір інструментарію (засобів і способів отримання інформації про властивості об'єкта).

2. Збір інформації за допомогою спостереження, аналізу документів, відвідування уроків, рейтингу, контролю, анкетування, тестування, інтерв'ю, самооцінки.

3. Обробка й систематизація інформації, яку доцільно накопичувати у вигляді таблиць, діаграм, графіків, різноманітних вимірювальних шкал.

Інноваційною технологією в моніторинговому дослідженні виступає своєрідний інструментарій, який виконує не тільки узагальнюючу роль, а, включаючи критерії, що характеризують бажаний результат, набуває властивості кваліметричного стандарту. Дані заповнюються в табличному процесорі Excel, що дає змогу автоматизувати обчислення результатів. Нижче наводиться, як приклад, кваліметрична модель вимірювання рівня творчого розвитку особистості, що використовується у виховній роботі з учнями ПТНЗ (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Рівень творчого розвитку особистості

фактор - Ф	вагомість - m	критерії	вагомість - v	значення коефіцієнта відповідності	часткова оцінка критеріїв
1. Мотиваційно-творча активність		1. Допитливість, прагнення до лідерства, прагнення до успіху	1,00		0
		2. Проявляється, але не завжди	0,80		0
		3. Проявляється інколи	0,60		0
		4. Ніколи не проявляється	0,40		0
2. Інтелектуально-логічні здібності		1. Здатен аналізувати, порівнювати, виділяти головне; обґрунтовано доводити свої судження	1,00		0

		2. Проявляється, але не завжди	0,80		0
		3. Проявляється інколи	0,60		0
		4. Ніколи не проявляється	0,40		0
3. Інтелектуально-евристичні здібності		1. Пропонує оригінальні ідеї, переносить знання й уміння в нові ситуації; має незалежність суджень, критичність мислення; здатність до фантазії й асоціацій	1,00		0
		2. Проявляється, але не завжди	0,80		0
		3. Проявляється інколи	0,60		0
		4. Ніколи не проявляється	0,40		0
4. Здатність до самоорганізації		1. Вміє спланувати свою діяльність і визначити мету; раціонально використовує час; має об'єктивну самооцінку	1,00		0
		2. Проявляється, але не завжди	0,80		0
		3. Проявляється інколи	0,60		0
		4. Ніколи не проявляється	0,40		0
5. Комунікативні здібності		1. Здатен акумулювати й творчо використовувати позитивний досвід інших; здатний до співпраці	1,00		0
		2. Проявляється, але не завжди	0,80		0
		3. Проявляється інколи	0,60		0
		4. Ніколи не проявляється	0,40		0
	0				0

Зведені дані по кожному учню при тривалому спостереженні дають змогу самостійно регулювати траєкторію розвитку на основі рефлексивного аналізу. Зведені дані по групі учнів дають змогу шляхом проведення спрямовуючих заходів на рівні закладу орієнтувати їх розвиток у бажаному напрямі. Ці дані важливі для заступника директора з виховної роботи.

Порівняння показників моніторингу із запланованими дає можливість побачити, наскільки правильними були адміністративні рішення, допомагає відкоригувати, переглянути методи, форми й способи управлінської діяльності.

При розробленні кваліметричної моделі виділяються фактори впливу на конкретну діяльність (учня, педагогічного працівника, директора ПТНЗ, НМЦ ПТО тощо) [40]. Для кожного фактора визначаються змістові критерії. Потім обчислюються вагомості факторів і критеріїв за методом Дельфі [10]. Все отримане зводиться в спеціальну таблицю, яка закінчується графою, де зазначається коефіцієнт проявлення критеріїв. Цей коефіцієнт є бальною оцінкою у частках одиниці. Він може обчислюватися за допомогою загальноновизнаних психологічних, педагогічних, соціометричних тестів і методик на основі кваліметричного підходу (результат переводиться в частки одиниці). Обчислення може здійснюватися і як індексна оцінка (частка від загальної кількості вимог, що визначені й затверджені колегіально).

Отже, ринкова трансформація впливає на управління ПТО у напрямках децентралізації, а також поступового введення інноваційних, притаманних ринковій економіці, технологій менеджменту: аутсорсингу, бенчмаркінгу, коучингу, маркетингових і моніторингових технологій.

В цілому, модернізація системи управління розвитком ПТО спрямовуватиметься на здійснення подальшої автономії ПТНЗ, розширення повноважень керівника училища, підвищення його персональної відповідальності за якість підготовки робітничих кадрів [44].

1.3.2. Модернізація суб'єктів професійно-технічної освіти

В Україні зараз здійснюються заходи щодо зміни професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів, що викликає необхідність оптимізації мережі закладів та установ ПТО шляхом їх спеціалізації, перепрофілювання, переходу на ступеневу ПТО відповідно до потреб регіону та галузей економіки. Враховуючи потребу ринку праці у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів і з метою оптимального використання фінансових, кадрових, методичних, навчальних ресурсів, упродовж 2013 р. МОН України припинено 6 юридичних осіб малокомплектних ПТНЗ шляхом приєднання їх до більш потужних закладів, змінено тип та назву 11 професійно-технічних училищ.

За ініціативою ПТНЗ здійснюється об'єднання декількох навчальних закладів з метою їх трансформації у навчально-виробничі центри.

Розглянемо організацію Севастопольського центру професійно-технічної освіти ім. А. Геловані (СЦПТО ім. А. Геловані). У 1995 р., коли цей центр був ще ПТУ–2 ім. А. Геловані, наказом №157 Міністерства освіти України від 01.06.1995 р. ПТУ–2 м. Севастополя стало експериментальним педагогічним майданчиком з впровадження нових управлінських підходів до підготовки кваліфікованих робітників у нових економічних умовах.

Тоді було складено програму експериментального педагогічного майданчика з теми: «Розробка нової моделі управління професійно-технічним училищем і перехід на нову структуру управління».

Ознайомившись із принципово новим для вітчизняних підприємств цільовим підходом до управління організацією, керівники училищ запросили до співпраці науковців [27]. Проаналізувавши відповідні літературні джерела, реальну ситуацію, можливості існуючого тоді ПТУ–2, яким керував В. Медведь, було вирішено перетворити діяльність училища шляхом інтеграції зусиль з ПТУ–7 та переорієнтації фахової підготовки учнів із врахуванням попиту ринку праці й впровадження технології цільового управління для створення й розвитку відповідної управлінської культури. Такий підхід мав вивести ПТУ з кризового стану й забезпечити успішну діяльність у сфері підготовки кваліфікованих робітників в умовах ринкової економіки.

Трансформація здійснювалася у три етапи.

1. Концептуально-організаційний етап передбачав:

аналіз чинної системи управління ПТУ–2 та ПТУ–7 й умов їх

функціонування у зовнішньому середовищі;

розроблення програми трансформації, аналіз наукових джерел з проблеми ефективного управління організацією, у тому числі в системі світового менеджменту;

обґрунтування шляхів психологічної підготовки керівників і всього персоналу до сприйняття інноваційної моделі управління «за цілями і результатами».

2. Адаптивно-формулюючий етап включав:

розроблення схеми організаційної структури управління ПТУ–2, адаптованої до складних економічних умов;

перевірку й затвердження розробленої схеми організаційної структури ПТУ – 2, згідно з якою цей ПТНЗ стає СЦПТО.

3. Результуючо-формулюючий етап охоплював:

обґрунтування й розробку моделі розвитку культури цільового управління, якою треба було оволодіти керівникові і колективові для оптимального управління створеним СЦПТО, методик формування нової управлінської культури – культури цільового управління – на основі інструментарію підвищення рівня конкурентоспроможності педагогічного персоналу та випускників ПТНЗ;

експериментальну перевірку оцінювання, яка уможлиблює визначати якості майстрів виробничого навчання, педагогів, методистів, адміністративних працівників, та оцінювання, за допомогою якого з'ясовується в рейтинговому варіанті рівень оволодіння знаннями, моральний, творчий і фізичний розвиток випускників;

перевірку рівня сформованості нової управлінської культури ПТНЗ [21].

Етапи трансформації були успішно реалізовані, й МОН України зареєструвало перший в Україні Центр ПТО, який почав функціонувати для підготовки кваліфікованих робітників уже престижних професій.

За прикладом СЦПТО поступово стали створюватися Центри в інших регіонах України. Сьогодні в Україні діє 70 Центрів ПТО.

Прикладом створення навчального центру на базі ПТНЗ може слугувати Житомирський навчально-практичний будівельний центр (Житомирський НПБЦ).

Житомирський НПБЦ на базі ПТУ №1 м. Житомира було створено за сприянням компанії «Хенкель Баутехнік (Україна)»¹⁴.

Першочерговим завданням створення Житомирського НПБЦ було юридичне оформлення відповідної документації. Накази про створення центру: МОН України; Управління освіти і науки облдержадміністрації; ПТУ №1; Угода про співпрацю з компанією «Хенкель Баутехнік (Україна)».

При створенні центру були витримані відповідні умови щодо необхідних нормативів комплексу навчально-практичної бази. Комплекс центру складається із навчальної аудиторії, виробничої майстерні,

¹⁴ <http://pto-zh.org.ua/pages/p2>

розрахованої на певну кількість робітничих місць, кімнати відпочинку, душової, кімнати гігієни, комори для збереження матеріалів та інструменту.

У порівнянні з традиційною навчально-виробничою базою ПТУ, навчально-практична база центру має докорінні позитивні нововведення: сучасний естетичний вигляд; сучасні меблі, устаткування, інструменти; новітні матеріали.

У тісному зв'язку з наданням базової професійної освіти, впровадженням новітніх технологій у навчально-практичному будівельному центрі здійснюється фундаментальне, стрімке оновлення змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників.

Упродовж 23-х років сформована мережа ПТНЗ різної форми власності [32]:

державних ПТНЗ – 983, у тому числі: ПТНЗ (МОН та ОДА) – 853 (з контингентом учнів майже 360 тис.); ПТНЗ у структурі ВНЗ та інших – 54 (з контингентом учнів майже 22 тис.); ПТНЗ в установах виконання покарань – 76 (з контингентом слухачів близько 9 тис.);

недержавної форми власності (на кінець 2013 р.) – близько 1200 ПТНЗ (I атестаційний рівень), з контингентом учнів/слухачів упродовж року – близько 100 тис.

Отже, в умовах ринкової трансформації економіки України здійснюється перебудова ПТО, що зумовлює оптимізацію мережі професійних навчальних закладів. У подальшому визнано доцільним створення на базі кращих ПТНЗ України професійних коледжів з метою забезпечення доступності навчальних програм з підготовки кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів.

1.3.3. Розвиток партнерських відносин з роботодавцями

Суть соціального партнерства в діяльності закладів і установ ПТО полягає у встановленні зв'язків з роботодавцями через соціальний діалог. Для цього спеціально організуються семінари-презентації, ознайомлення роботодавців з навчальними програмами і програмами розвитку, матеріально-технічною базою, презентуються кваліфікації викладачів, майстер-класи, ярмарки професій тощо. У структурі ПТНЗ останнім часом з'являються франчайзери, які займаються рекламою освітніх і професійних послуг, здійснюють профорієнтаційну роботу.

Соціальне партнерство може проявлятися шляхом об'єднання зусиль наукових і практичних працівників у розробці навчальних посібників нового покоління. Так, ПТО НАПН України та ДПТНЗ «Токмаківський професійний аграрний ліцей» розробили і впровадили у навчально-виробничий процес електронний навчально-методичний посібник з предмета «Сільськогосподарські машини», виконуючи спільну тему «Розробка та використання навчально-методичних засобів у підготовці кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах аграрного профілю». Посібник складається з блоків, що відповідають основним видам навчально-пізнавальної діяльності учнів у забезпеченні інтерактивного зв'язку в системі

«учень – навчальна система – викладач». Як свідчить практика, завдяки використанню посібника значно оновлюється традиційна система навчання та моделюються принципово нові форми організації пізнавальної діяльності учнів [24, с. 149].

Мета партнерства між навчальними закладами та підприємствами у сфері професійного навчання на виробництві – узгодження дії сторін щодо забезпечення на договірній основі проведення професійного навчання працівників підприємств із врахуванням вимог виробництва, розробка та погодження необхідної навчально-програмної документації, методичних матеріалів тощо.

Останнім часом у системі ПТО України стали з'являтися виробничо-освітні кластери, що забезпечують унікальну основу для залучення різних інвестицій для навчання широкого кола працівників, підприємців, підвищення гнучкості й мобільності підприємств, розширення спектра мережевих структур.

Кластери не тільки забезпечують процес навчання у ПТНЗ сучасним обладнанням, новими технологіями, дають можливість пройти стажування педагогічним працівникам та виробничу практику учням, вони виступають і як форум, у рамках якого ведеться діалог між партнерами (діловими, державними, науковими) в контексті підвищення якості професійної підготовки майбутніх працівників та рівня конкурентоспроможності підприємств.

Серед прикладів активного залучення соціальних партнерів до підготовки робітничих кадрів є співпраця ПТУ будівельного спрямування з компаніями-виробниками – «Хенкель Баутехнік Україна», «Кнауф Маркетинг Україна». Укладаються меморандум про співробітництво та відповідні угоди з Асоціацією «Ліга машинобудівників та роботодавців України «УКРМАШБУД» [44].

У світлі соціально-економічних перетворень в українському суспільстві сучасний заклад ПТО можна розглядати як підприємницьку організацію, головною метою якої є надання освітніх послуг, виховання й розвиток особистості.

Більшість учнів ПТНЗ мріють відкрити власну справу. Проте політика держави щодо підприємництва не завжди сприяє цьому. В Україні тільки починають з'являтися нові організаційні структури: технопарки, бізнес-центри, бізнес-інкубатори, які надають консультації та здійснюють відповідне навчання майбутніх підприємців [24, с. 22–24]. Отже, можна сподіватися на появу нового виду соціального партнерства через диверсифікацію та взаємопроникнення ПТНЗ нового типу і щойно перерахованих нових економічних структур.

1.3.4. Зміна змісту професійно-технічної освіти

Впровадження нових виробничих технологій і техніки зумовлює появу нових професій та видів робіт, внаслідок чого кількісно і якісно змінюється професійно-кваліфікаційна структура робітничих кадрів, виникає об'єктивна

потреба в розширенні їх професійної компетентності. Йдеться про сучасні професії широкого профілю, пов'язані з обслуговуванням, налагодженням, регулюванням, монтажем, ремонтом обладнання, впровадження інформаційних та комунікаційних систем тощо [44].

Зазначене потребує розроблення нових стандартів професійної і освітньої діяльності. Інтеграція України в європейський освітній простір, глобалізаційні процеси зумовили використання компетентнісного підходу в підготовці кваліфікованих робітників різних сфер економіки.

Компетентнісна основа створення професійних і освітніх стандартів переносить акцент з процесу підготовки фахівців на результат.

За визначенням Г. Лук'яненко, професійний стандарт – це документ, який охоплює економічні, екологічні аспекти професії та включає питання охорони й нормування праці. До його розробки залучаються фахівці різних сфер: науковці, роботодавці, педагогічні працівники ПТО, фахівці з управління трудовими ресурсами, кваліфіковані робітники тощо [24, с. 99].

Структуру стандартів складають професійні елементи, кожен з яких включає три групи компетенцій:

ключові (надфахові, або базові), визначаються ключовими (базовими) компетенціями як нормативною моделлю (стандартом) професійної діяльності;

загальнофахові, визначаються когнітивними, діяльнісними, соціально-комунікаційними, особистісними компетенціями, притаманними певній професії;

спеціально-фахові, визначаються специфічними компетенціями конкретної спеціальності, і характеризуються здатністю фахівців використовувати спеціальні знання та вміння в практичній діяльності [14, с. 21–23].

На основі професійних стандартів створюються освітні стандарти, які потім перетворюються в освітньо-професійні програми.

Державний стандарт професійно-технічної освіти – це документ, у якому визначено державні вимоги до результатів ПТО, рівня професійної кваліфікації випускників ПТНЗ відповідно до вимог кваліфікаційної характеристики професії та освітнього рівня вступників до зазначених навчальних закладів [30].

Навчально-виробничі роботи передбачають індивідуальне і самостійне виконання згідно з модульною побудовою змісту. Такі програми можуть бути варіативними, а звідси, і підбір змісту також варіативний. М. Михнюк наводить такий приклад переліку робіт для підготовки кваліфікованих робітників з професії «Маляр» 7-го кваліфікаційного розряду й зазначає, що ці види робіт, які є основою професійної компетентності маляр-будівельника, можуть входити у зміст індивідуальних варіативних програм [24, с. 108–110].

Враховуючи принцип варіативності змісту, можна вичленити зі структури змісту вже сформовані знання уміння і навички, ввести до змісту навчального матеріалу ще не освоєні. Отже, зміст сучасного професійного

навчання щодо підготовки кваліфікованих робітників будь-якого профілю має ґрунтуватися на державних стандартах, відображати сучасні досягнення науки у відповідній галузі, забезпечувати наступність і технологічну послідовність вивчення виробничих операцій, системну побудову ієрархічного взаємозв'язку всіх елементів, формування професійної мобільності, модульності та варіативності змісту, відповідати потребам роботодавців і вимогам ринку праці.

Саме тому розробляються й упроваджуються державні стандарти ПТО з професій широких кваліфікацій; оновлюються та затверджуються оптимальні переліки професій з підготовки кваліфікованих робітників (скорочення їх кількості на основі інтеграції).

Завдяки ініціативі акціонерного товариства UzinUtz AG (ФРН) та підтримки Міністерства з економічної співпраці і розвитку Федеративної Республіки Німеччини на українському ринку праці в рамках реалізації міжнародного проекту № 2010/102/2009 «Введення практичного навчання за професією укладальник підлогових покриттів в Україні і Республіці Білорусь» з'явилася нова унікальна професія «Укладальник підлогових покриттів» [49, с. 30].

На базі Центру сучасних професій і технологій навчання ПТО НАПН України започатковано розроблення інтегрованих робітничих професій, яких раніше не було на ринку освітніх послуг України, а також 8 державних стандартів ПТО нового покоління на основі компетентнісного підходу. До цієї діяльності залучаються педагогічні працівники експериментальних ПТНЗ, іноземні партнери (Данія), Департамент професійно-технічної освіти МОН України, відділення науково-методичного забезпечення змісту професійно-технічної освіти Інституту інноваційних технологій і змісту освіти МОН України.

За повідомленням В. Супруна, «Міністерством вперше протягом лише одного 2012 р. розроблено та затверджено 60 державних стандартів ПТО з актуальних на ринку праці професій, у розробленні яких активну участь взяли організації роботодавців, котрі визначали кваліфікаційні вимоги до кожної професії» [44].

У 2013 р. розроблено 46 державних стандартів робітничих професій, з яких 23 вже затверджені й запроваджені в навчальний процес з 2013/14 навчального року. МОН України у 2013 р. затверджена Методика розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій. Наприкінці 2013 р. затверджено нові стандарти для 305 професій [32].

1.3.5. Інформаційно-освітнє середовище навчально-виробничого процесу

За сучасних умов проблема професійної підготовки кваліфікованих робітників потребує нових підходів до організації навчання, в т. ч. прогресивних освітніх технологій.

На думку вчених і практиків, професійна освіта має здійснюватися за

рахунок розвитку способів мислення і діяльності, інтегруючи теоретичну й виробничу складові процесу навчання.

Можна виділити найбільш пріоритетні способи підвищення якості професійної освіти:

впровадження персоніфікованої моделі підготовки кваліфікованих робітників;

використання блочно-модульного навчання;

інформаційно-комунікаційне забезпечення професійної освіти;

формування освітнього простору за допомогою прогресивних педагогічних технологій тощо

До останніх належать інформаційно-комунікаційні технології, за допомогою яких створюється інформаційно-освітній простір навчального закладу. Цілеорієнтоване створення такого простору сприяє формуванню професійної компетентності учнів, їхньої інформаційної культури, сучасного професійного світогляду, реалізації творчого потенціалу та особистісного становлення, а також формуванню професійної самосвідомості.

Велике значення у формуванні освітнього середовища навчального закладу мають електронні підручники. Для створення таких підручників визначено вимоги-критерії, яким вони повинні відповідати, і запропоновано механізм кваліметричного виміру для поточного та підсумкового оцінювання їх якості з метою коригування [18].

Лабораторія управління професійно-технічною освітою ПТОО НАПН України розробила кваліметричний стандарт оцінки електронних підручників [11]. Для визначення відповідних критеріїв були застосовані вимоги до створення й використання електронних підручників. Вимоги до створення мають дидактичний, а вимоги до використання – методичний і технологічний характер. Аналіз робіт Е. Зіміної і В. Шевченка [47] допоміг виділити дидактичні вимоги до електронних підручників. З метою забезпечення можливості оцінювання створених електронних засобів навчання був розроблений спеціальний інструментарій.

Логічний аналіз процедури оцінювання і вимог до електронних підручників дав змогу визначити відповідну систему, яка складається з чотирьох блоків: змісту; методів виявлення критеріїв; методів вимірювання показників; програми здійснення процедури оцінювання.

Змістовий блок складається з трьох компонентів: дидактичних вимог до змісту електронного підручника; техніко-технологічних умов його використання; методичного забезпечення використання електронного підручника у навчальному процесі.

До *методів виявлення критеріїв* належать: реалізація спеціально розробленої програми збирання даних; визначення методів збирання інформації (спостереження, бесіда, анкетування, інтерв'ю, контент-аналіз, аналіз документації тощо);

До *методів вимірювання* отриманих показників стосується, наприклад, використання умовних вимірників: балів, коефіцієнтів. Ми у своєму дослідженні використовували кваліметричний підхід до вимірювання

показників. Оцінювання здійснювалося інтуїтивно або за допомогою найпростішого способу індексної оцінки – частки від цілого (метод оцінювання щодо унормованих вимог).

Програма здійснення процедури оцінювання передбачає визначення: *мети* оцінювання (навіщо, яку саме інформацію бажано зібрати?); місця оцінювання (де?); суб'єктів (хто?); порядок і періодичність (хто за ким і як часто?); відповідного інструментарію (опитувальники, тести, анкети тощо), у т.ч. способів автоматизації підрахунків (табличний процесор Excel, спеціально створені програмні продукти); технічних засобів для використання у процедурах оцінювання.

Зазвичай оцінювання підручників здійснюється інтуїтивно. Для підвищення об'єктивності доцільно застосовувати Метод 360°, при якому передбачається оцінювання як розробниками, так і користувачами. Отримується оцінка від науковців, керівників ПТНЗ, педагогічних працівників, учнів/студентів. Зручність використання можуть оцінити батьки, педагогічна громадськість. Таким чином, оцінювання здійснюється з різних точок зору, що дає змогу так само різнопланово ввести відповідні корективи у зміст електронного підручника, методичних рекомендацій для викладачів або учнів/студентів, програму оцінювання тощо [11].

Змістовий блок інтегрується у три розділи критеріїв, ступінь прояву яких передбачається оцінити.

Перший розділ «Дидактичні вимоги до змісту електронних підручників» містить такі критерії: ступінь відповідності змісту підручника конкретній навчальній дисципліні; повнота розкриття навчальної програми; наявність декомпозиції навчальної інформації на модулі, до якої входять освітні, контролюючі та коригувальні дидактичні кадри; ступінь забезпечення мінімально повного складу модуля (теоретичне ядро, контрольні питання по теорії, приклади розв'язування задач, задачі й вправи для самостійного розв'язування, контрольні завдання); наявність гіпертекстових сполучень між модулями для забезпечення дидактичних принципів розгалуженості та системності за допомогою структурно-логічних, міжпредметних і причинно-наслідкових зв'язків; ступінь включення у зміст підручника навчально-методичного матеріалу для самоперевірки та самокоригування готовності щодо практичного використання опанованих знань; наявність педагогічного дизайну.

Другий розділ «Техніко-технологічні вимоги до використання електронних підручників» включає такі критерії: наявність спеціально створеного інформаційного освітнього середовища, яке б давало можливість самостійно (або за участю викладача) здобувати й опановувати знання, у т.ч. на основі спеціального включення віртуальних об'єктів; ступінь запровадження програмного забезпечення на принципах відкритих кодів і вільного розповсюдження з централізацією його експлуатаційної підтримки та вдосконалення; ступінь забезпечення відкритості структури підручника для внесення коректив у науково-теоретичну й методичну складові змісту навчальної інформації; ступінь забезпечення оптимальної взаємодії

електронного підручника з іншими елементами освітньої системи; рівень комп'ютеризації навчальних місць; ступінь вільного доступу до Інтернету; рівень потужності Інтернет-каналу; рівень інформаційно-комунікаційної компетентності користувачів.

Третій розділ «Ступінь методичного забезпечення використання електронних підручників у навчальному процесі» містить такі критерії: наявність системи планування роботи з електронним підручником (включення в поурочні плани, використання на всіх етапах засвоєння навчальної інформації шляхом організації колективної, групової та індивідуальної роботи з підручником); наявність спеціальних завдань для використання електронних підручників на етапах сприйняття, репродуктивного, конструктивного та креативного опанування навчальним матеріалом; наявність методичних рекомендацій і завдань для самостійної роботи з електронним підручником та іншими інтернет-ресурсами; ступінь дотримання ергономічних і санітарно-гігієнічних вимог при організації роботи учнів/студентів з електронними засобами навчання.

Зазначений зміст оцінювання підручників може бути об'єднаний у спеціально розроблену таблицю Excel, яка автоматизує обчислення, зводячи узагальнені дані до часток одиниці. Це дає змогу порівнювати ступінь відповідності розроблених електронних підручників з різних дисциплін вимогам електронних засобів навчання і вносити відповідні корективи (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Кваліметричний стандарт оцінювання електронних підручників

Фактори	Вагомість факторів	Критерії	Вагомість критеріїв	Бальна оцінка в межах	Коефіцієнт проявлення критеріїв (оцінювання)	Коефіцієнт проявлення факторів
1. Дидактичні вимоги до змісту електронних підручників	0,33	1) ступінь відповідності змісту підручника конкретній навчальній дисципліні;	0,14		$K_{1=*}$	$\Phi_{1=*}$
		2) повнота розкриття навчальної програми;	0,15		$K_{2=}$	
		3) наявність декомпозиції навчальної інформації на модулі, до якої входять освітні, контролюючі та коригувальні дидактичні кадри;	0,15		$K_{3=}$	
		4) ступінь забезпечення мінімально повного складу модуля	0,14		$K_{4=}$	
		5) наявність гіпертекстових сполучень між модулями для забезпечення дидактичних принципів розгалуженості та системності за допомогою структурно-логічних, міжпредметних і причинно-наслідкових зв'язків;	0,14		$K_{5=}$	
		6) ступінь включення у зміст	0,14		$K_{6=}$	

		підручника навчально-методичного матеріалу для самоперевірки та самокоригування готовності щодо практичного використання опанованих знань;				
		7) наявність педагогічного дизайну	0,14		K ₇₌	
2. Техніко-технологічні вимоги до використання електронних підручників	0,33	8) наявність спеціально створеного інформаційного освітнього середовища, яке давало б можливість самостійно (або за участю викладача) здобувати й опановувати знання, у т.ч. на основі спеціального включення віртуальних об'єктів;	0,14		K ₈₌	Φ ₂₌
		9) ступінь запровадження програмного забезпечення на принципах відкритих кодів і вільного розповсюдження з централізацією його експлуатаційної підтримки та вдосконалення;	0,14		K ₉₌	
		10) ступінь забезпечення відкритості структури підручника для внесення коректив у науково-теоретичну й методичну складові змісту навчальної інформації;	0,14		K ₁₀₌	
		11) ступінь забезпечення оптимальної взаємодії електронного підручника з іншими елементами освітньої системи;	0,14		K ₁₁₌	
		12) рівень комп'ютеризації навчальних місць; ступінь вільного доступу до Інтернету;	0,14		K ₁₂₌	
		13) рівень потужності Інтернет-каналу;	0,15		K ₁₃₌	
		14) рівень інформаційно-комунікаційної компетентності користувачів	0,15		K ₁₄₌	
		3. Ступінь методичного забезпечення використання електронних підручників у навчальному процесі	0,34	15) наявність системи планування роботи з електронним підручником (включення в поурочні плани, використання на всіх етапах засвоєння навчальної інформації шляхом організації колективної, групової та індивідуальної роботи з підручником);	0,33	
16) наявність спеціальних завдань для використання електронних підручників на етапах сприйняття, репродуктивного, конструктивного та креативного опанування навчальним матеріалом;	0,34				K ₁₆₌	
17) наявність методичних рекомендацій і завдань для	0,33				K ₁₇₌	

		самостійної роботи з електронним підручником та іншими інтернет-ресурсами; ступінь дотримання ергономічних й санітарно-гігієнічних вимог при організації роботи учнів/студентів з електронними засобами навчання				
Результуюче значення	1,00					$\Phi_{рез.} =$

* $K_{1...i}$ = бальна оцінка * вагомість критерію;

* $\Phi_1 = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7) * \text{вагомість фактора}$;

так само обчислюється значення Φ_2 та Φ_3 ;

$\Phi_{рез.} = \Phi_1 + \Phi_2 + \Phi_3$.

Зазначені показники дають змогу робити висновки про якість програмного засобу в цілому. Проте при формальному застосуванні поданих критеріїв можна не зовсім об'єктивно оцінити електронний засіб навчання. Тому треба зважено підходити як до добору критеріїв й визначення параметрів, так і до організації й здійснення процедури оцінювання.

Для забезпечення вимог до використання електронних підручників за допомогою ІТ необхідно [48, с. 11]:

створити спеціальне інформаційно-освітнє середовище, яке дало б змогу самостійно (або за участю викладача) набувати й оволодівати знаннями, в т.ч. на основі спеціального включення віртуальних об'єктів;

ввести програмне забезпечення на принципах відкритих кодів і вільного розповсюдження з централізацією його експлуатаційної підтримки та вдосконалення;

забезпечити оптимальну взаємодію електронного підручника з іншими елементами освітньої системи.

На сьогодні вченими ІПТО НАПН України створені:

контент-бібліотека підручників з п'яти спеціальних предметів: «Технологія токарної обробки», «Технологія кам'яних робіт», «Технологія штукатурних робіт», «Технологія електродугового зварювання», «Електротехніка з основами промислової електроніки». У формуванні інформаційного навчального середовища активну участь беруть 43 методисти НМЦ ІПТО та 112 викладачів і майстрів виробничого навчання ПТНЗ Автономної Республіки Крим, Донецької, Запорізької, Львівської, Полтавської, Хмельницької, Черкаської і Чернігівської областей України. Розробляються електронні підручники й з професій: токар, штукатур, муляр, опоряджувальник будівельник, плодоовочівник, кухар, кравець, перукар, помічник машиніста тепловоза, помічник машиніста електровоза, зварник, стропальник [47]. Упровадження єдиного інформаційного навчального середовища забезпечує відкритий та віддалений доступ до професійно орієнтованих інформаційно-навчальних ресурсів з будь-якого місця проживання суб'єктів навчального процесу на території України і за її межами;

комп'ютерно-орієнтовані дидактичні сценарії поурочної взаємодії з контент-бібліотекою. Для цього розроблені дидактичні сценарії

самоперевірки знань з елементами роз'яснення помилкових дій для таких електронних підручників: «Технологія електродугового зварювання», «Стропальна справа», «Технологія токарної обробки», «Будова та ремонт тепловоза».

У співпраці з державним підприємством «Український науковий центр розвитку інформаційних технологій» створено веб-вузол МОН України й розміщено на ньому програмно-інструментальну платформу формування та підтримки інформаційного навчального середовища системи ПТО. Вчені лабораторії і викладачі ПТУ, залучені до розробки електронних підручників, мають доступ до неї і розташовують свої доробки щодо електронних підручників зі спеціальних дисциплін.

Для використання розміщених на веб-вузлі електронних підручників розроблено спеціальні методичні рекомендації, які сприятимуть формуванню освітнього простору за допомогою прогресивних технологій створення й застосування контент-бібліотеки.

Цікавим видом супроводу навчально-виробничого процесу закладів та установ ПТО можна вважати пошуковий *бібліотечний ресурс*, що за допомогою сучасних інтернет-технологій допомагає об'єднати під однією програмною оболонкою бібліотеки різних навчальних закладів, установ, організацій без порушення права інтелектуальної власності. Сам по собі пошуковий бібліотечний ресурс не є бібліотекою, а тільки виконує роль координуючої, узагальнюючої структури, що зберігає час на пошук необхідної інформації [24, с. 74–75].

Як зазначає В. Супрун, на серпень 2013 р. в Україні створено 14 електронних бібліотек ПТНЗ, що складає 350% від запланованого [44]. Це підкреслює стрімкий розвиток ІТ-технологій, а також їх оперативне розроблення і впровадження у навчально-виховний процес національної системи ПТО.

1.3.6. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників, навчання на підприємстві

Відповідно до Наказу МОН України від 30.04.2014 р. № 535, зареєстрованого Міністерством юстиції України від 18 липня 2014 р. за № 840/25617 «Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів», педагогічні працівники проходять підвищення кваліфікації у закладах післядипломної освіти, ВНЗ, НМЦ ПТО, на підприємствах, в організаціях, а також на базі ПТНЗ на засадах вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів.

МОН України пропонує удосконалювати систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів ПТО на базі вищих навчальних закладів і профільних ПТНЗ; забезпечувати підготовку педагогічних працівників за спеціальністю «Професійна освіта» (за профілем) для системи ПТО за освітньо-кваліфікаційними рівнями бакалавра і магістра з присвоєнням кваліфікацій майстра виробничого

навчання, викладача практичного навчання за відповідною галуззю виробництва або сферою обслуговування, інженера-педагога та викладача дисциплін професійно-теоретичної підготовки у відповідній галузі виробництва чи сфері обслуговування [44].

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників здійснюється за такими видами: довгострокове підвищення кваліфікації; короткострокове підвищення кваліфікації (семінари, майстер-класи, семінари-практикуми, семінари-тренінги, авторські школи, тренінги, вебінари, «круглі столи» тощо); стажування.

Довгострокове підвищення кваліфікації включає теоретичну і практичну частини, триває до 216 навчальних годин. Короткострокове орієнтується на індивідуальні освітні потреби педагогічного працівника і триває до 72 навчальних годин. Стажування організовується за спеціально складеною угодою між закладом-замовником та закладом-виконавцем і передбачає реалізацію переважно практичної частини підвищення кваліфікації [26].

Ринкова трансформація економіки України має безпосередній вплив на систему підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів та установ ПТО. Це виражається в наступному:

з'явилася тенденція регіоналізації курсового підвищення кваліфікації, що організується на місцях;

підвищується ступінь свободи слухачів щодо вибору форм і термінів навчання;

зміст навчання побудований за модульним принципом. Навчально-тематичні плани мають соціогуманітарний, професійний і діагностико-аналітичний модулі. Кожний з них має інваріантну й варіативну складові. До варіативної складової входить низка спецкурсів і факультативів за вибором;

обов'язковим компонентом підвищення кваліфікації є опанування ІТ-грамотністю та практикою користування пошуковими системами, соціальними сайтами, web-сторінками, хмарними технологіями тощо;

важливим є видання МОН України зазначеного вище наказу щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ й інших навчальних структур ПТО, де подані зразки угод з підприємствами для проходження стажування. Це дає змогу орієнтуватися на обов'язкове підвищення кваліфікації в умовах діючого підприємства.

Для спецкурсів і факультативів за вибором визначаються актуальні питання, якими мають володіти педагогічні працівники в умовах ринкових відносин. Одним з таких питань є оволодіння керівниками ПТНЗ технологіями цільового управління й адаптивного менеджменту.

Для прикладу наведемо навчальні модулі цих спецкурсів, розроблені в лабораторії управління професійно-технічною освітою ІПТО НАПН України.

Ми пропонуємо вести підготовку керівника до формування й розвитку власної культури управлінської праці та управлінської культури навчального закладу на засадах цільового управління [12]. Для такої підготовки було розроблено спецкурс «Розвиток управлінської культури в навчальному

закладі на засадах цільового управління». Метою цього спецкурсу є: ознайомлення педагогічних працівників із сучасними аспектами управлінської діяльності; сприяння оволодінню нормами й методами культури цільового управління. Спецкурс розрахований на керівників навчальних закладів, педагогічних працівників та органів управління освітою. Зміст спецкурсу містить такі теми: «Управлінська культура та її вплив на трудову поведінку працівників»; «Формування організаційної структури в контексті реалізації стратегічного (цільового) управління закладом освіти»; «Сучасна система управління закладом освіти».

Зміст першого заняття спрямовує на формування взаємопов'язаної і взаємозалежної діяльності в системі: керівник → педагогічний колектив → учні. Зміст другого заняття розкриває такі питання: професійна підготовка керівника закладу освіти як реформатора та інноватора освітньо-управлінського процесу [36]; організаційна структура розвитку управлінської культури навчального закладу. На третьому занятті вивчаються: сучасна система управління закладом освіти, в т.ч. управлінська кваліфікація керівника закладу освіти як керівника інтелектуальної сфери; формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі та високоякісних команд; роль організаторської функції у керівництві закладом освіти.

За методикою Г. Єльнікової [10, с. 180–200] здійснюється самомоніторинг з поточним саморегулюванням управлінської діяльності у контексті цільового управління за допомогою спеціально розробленої кваліметричної моделі [27].

Наведена кваліметрична модель оцінювання рівня сформованості культури цільового управління керівника навчального закладу (табл. 1.4) має три складники: теоретичний (перший факторно-критеріальний горизонт), практичний (другий факторно-критеріальний горизонт) і результативний (третій факторно-критеріальний горизонт). Вагомість факторів і критеріїв розподілено рівномірно з невеликою перевагою результативних складників.

Таблиця 1.4

Кваліметрична модель оцінювання рівня сформованості культури цільового управління керівника навчального закладу

Фактори	Вагомість факторів	Критерії	Вагомість критеріїв	Ступінь проявлення критеріїв (оцінювання)	Ступінь виявлення факторів
1. Ступінь опанування теоретико-методологічними засадами цільового управління в межах стратегічного менеджменту, а саме:	0,33	1) теоретичними знаннями стратегічного менеджменту	0,33	K ₁₌	Φ ₁₌
		2) методологічними знаннями суті цільового управління	0,33	K ₂₌	
		3) знаннями технології формування цілеорієнтованої поведінки	0,34	K ₃₌	

2. Ступінь засвоєння навичок культури цільового управління, зокрема формування якостей практичної діяльності:	0,33	4) особистісного характеру: людяності, витривалості, системного цілеутворення діяльності; цілеспрямованості на основі рефлексивного аналізу результатів поточного відстеження; ціледосягнення	0,33	$K_{4=}$	$\Phi_{2=}$
		5) ділового характеру: лідерсько-організаційних; комунікативних та інтерактивних; вимогливості у поєднанні з адаптивністю і стресостійкістю поведінки	0,33	$K_{5=}$	
		6) професійного характеру: конструктивного проектування організаційної структури закладу; розробки місії, стратегічної мети та декларації цілей у діяльності закладу; стандартизації посадових обов'язків та вимог кожного робочого місця; мотивації цілеорієнтованої професійної діяльності працівників освітнього закладу	0,34	$K_{6=}$	
3. Ступінь сформованості управлінської культури керівника на засадах цільового управління, що визначається через:	0,34	7) виявлення культури цільового управління: цілеорієнтована управлінська діяльність керівника; застосування в кадровій роботі квадри принципів цільового управління; постійний моніторинговий супровід діяльності працівників й соціально-професійної підготовленості випускників для забезпечення змагальності та цілеорієнтованої мотивації колективу закладу; винагорода працівників на основі ступеня досягнення мети й соціальної справедливості	0,33	$K_{7=}$	$\Phi_{3=}$
		8) розвиток культури цільового управління закладу освіти: позитивна динаміка рівня сформованості КЦУ на документально-інформаційній основі; позитивна динаміка рівня сформованості КЦУ на соціолого-інформаційній основі	0,33	$K_{8=}$	
		9) результат сформованості культури цільового управління закладу освіти: зміна іміджу закладу; забезпечення конкурентоспроможності закладу на ринку освітніх послуг; забезпечення конкурентоспроможності педагогів та випускників на ринку праці	0,34	$K_{9=}$	
Результуюче значення	1,00				$\Phi_{рез.=}$

Ступінь виявлення факторів обчислюється за такими формулами:

$$\Phi_1 = 0,33 * (K_1 * 0,33 + K_2 * 0,33 + K_3 * 0,34) \quad (1);$$

$$\Phi_2 = 0,33 * (K_4 * 0,33 + K_5 * 0,33 + K_6 * 0,34) \quad (2);$$

$$\Phi_3 = 0,34 * (K_7 * 0,33 + K_8 * 0,33 + K_9 * 0,34) \quad (3);$$

$$\Phi_{рез.} = \Phi_1 + \Phi_2 + \Phi_3 \quad (4)$$

Ступінь виявлення критеріїв визначається або за допомогою експертної оцінки, або обчисленням індексу наявного стану до бажаного (кількість виявлених вимог у діяльності до загальної кількості вимог). При цьому здійснюється опора на встановлену шкалу: практично відповідає висунутим вимогам – 1,00; відповідає більш як на половину – 0,75; відповідає на половину 0,5; відповідає менш як на половину – 0,25; практично не відповідає – 0,00.

Періодично вимірюючи за допомогою цієї кваліметричної моделі рівень сформованості культури цільового управління, можна цілеорієнтовано впливати на його підвищення шляхом визначення і впровадження в управлінську діяльність невикористаних резервів.

Перебуваючи в оточенні, яке постійно змінюється, заклади ПТО потребують відповідного гнучкого управління. Таке управління можливе за умови посилення цілеспрямованості й адаптивності ПТНЗ до мінливості зовнішнього і внутрішнього середовищ.

Отже, керівники ПТНЗ мають не тільки володіти високим рівнем професійної підготовки з питань управління, а й постійно оволодівати та використовувати інноваційний простір для розвитку власної управлінської компетентності.

До недавня в нашій країні не здійснювалася професійна підготовка керівника. 2000 р. МОН України було розроблено освітньо-кваліфікаційну характеристику магістра за спеціальністю 8.18010020 – «Управління навчальним закладом», що відповідає Державному стандарту вищої освіти і входить в її галузеву складову.

Для керівників ПТНЗ діє програма професійної підготовки та програма підвищення кваліфікації, у межах яких передбачені додаткові навчальні курси з новітніх досягнень в управлінні ПТНЗ [36; 35].

Одним з таких досягнень є визначення й розроблення концепції адаптивного управління, а також освітнього моніторингу як механізму адаптивного управління.

Наводимо план відповідного навчального модуля «Новітні досягнення в управлінні». Метою цього модуля є ознайомлення слухачів із сучасними здобутками теорії і практики управління, в т.ч. в ПТО; навчання створенню кваліметричних стандартів діяльності суб'єктів ПТО (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Зміст модуля «Новітні досягнення в управлінні»

№ п/п	Теми занять	Розподіл часу		
		всього годин	аудит.	самост.
	Галузева складова			
3.2	Новітні досягнення в управлінні			
	Нормативна частина			
3.2.1	Теоретичні основи адаптивного управління	4	2	2

3.2.2	Освітній моніторинг як механізм адаптивного управління	4	2	2
	Вибіркова частина			
3.2.3	Моделювання взаємодії керуючої та керованої підсистем на різних рівнях організації ПТО з позицій адаптивного управління	4	2	2
3.2.4	Створення варіативних кваліметричних моделей для проведення різних видів освітнього моніторингу	6	2	4
3.2.5	Управління якістю роботи педагогічного колективу ПТНЗ	6	4	2
3.2.6	Моніторинг діяльності ПТНЗ	6	4	2
3.2.7	Моніторинг розвитку ПТО в межах ПТНЗ	6	4	2
	РАЗОМ:	36	20	16

Модуль може використовуватися як тематичний для короткострокового підвищення кваліфікації.

Для розвитку *професійного навчання персоналу на підприємстві* перспективними вважаються навчально-тренажерні центри, які безпосередньо зв'язані з роботодавцями й виконують функції внутрішньофірмових навчальних структур. Прикладом може бути Навчальний центр ПАТ «Українське Дунайське пароплавство», до якого, як зазначає Л. Герганов, входять чотири тренажерних комплекси: радіолокаційний, глобального морського супутникового зв'язку, «Медичний догляд на борту судна», «Особистого виживання в аварійних ситуації» тощо. Для практичної роботи в реальних умовах є навчально-тренажерне судно «Новий Донбас», укомплектоване повним штатом, який здійснює навчальну роботу з тими, хто проходить курсову підготовку [4; 25].

Професійне навчання персоналу пов'язане з витратами фінансових, матеріальних і трудових ресурсів. За визначенням В. Красношопки, загальна величина витрат на професійне навчання складається з таких статей [17]:

прямі витрати на навчання (підготовка навчальних матеріалів, проведення занять, оплата праці викладачів і тренерів);

непрямі витрати (оплата відряджень, пов'язаних з навчанням, витрати на транспорт та харчування).

Ефективність навчання з позицій ринкових вимог розглядається як повернення підприємству інвестицій, вкладених у навчання. Керівники, які орієнтуються на ринок праці, вже розуміють витрати на навчання персоналу як інвестиції в майбутнє. Проте на підприємстві постійно стежать за віддачею цих інвестицій.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що для забезпечення підприємств кваліфікованими робітничими кадрами доцільно розвивати інтегровану систему навчання, яка базується на ефективному співробітництві осіб, що навчаються, закладів ПТО та роботодавців [9]. Крім того, для підприємства з позицій набуття конкурентної переваги серед інших організацій важливе повернення інвестицій, вкладених у навчання персоналу.

1.3.7. Змішане фінансування, фандрайзинг в системі професійно-технічної освіти, встановлення міжнародних зв'язків

Змішане фінансування здійснюється шляхом залучення фінансових коштів, необхідних для функціонування й розвитку закладів і установ ПТО, з різних джерел. Прикладом може бути застосування описаного в літературі механізму багатоканального фінансування підготовки кваліфікованих робітників за цільовим замовленням організаційних структур, які мають об'єктивну потребу в трудових ресурсах певної номенклатури і кваліфікаційного рівня [42].

Сутність багатоканального, або змішаного, фінансування має полягати у взаємодії органів державної влади, органів місцевого самоврядування, зацікавлених організаційно-правових структур, а також тристороннього договору підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. Зазначений договір має цільове спрямування відповідних коштів на підготовку конкретного фахівця і взяття на себе конкретних зобов'язань з боку того, хто фінансує, того, хто управляє коштами для набуття ПТО, і того, хто навчається. Учень бере на себе зобов'язання по отриманню диплома відпрацювати протягом певного терміну в пріоритетній для держави галузі за здобутою професією або спеціальністю.

Змішане фінансування завжди пов'язане з фандрайзингом.

Фандрайзинг починає свою історію з 80-х років XIX ст. Це слово походить з англійської мови: Fund – фонди (ресурси); raising – підняття.

Фандрайзинг – сучасна теорія про методи залучення додаткових коштів, а саме: написання проектів, реклама, спеціальні події, пошта, членські внески, особисті знайомства, ендавмент (фонд фінансових пожертв), спадок, внесок працівників, позики, негрошові вклади.

Фінансовими донорами (основними інвесторами) виступають: фонди, громадські асоціації та інші неприбуткові організації, підприємства й бізнес-структури, державні організації, окремі особи.

Застосування фандрайзингу в роботі керівників ПТНЗ характеризується не лише пошуком матеріальних, фінансових, інтелектуальних інвестицій, а й пошуком додаткових друзів організації. Для керівників ПТНЗ це важливий засіб залучення до діяльності школи не тільки батьків учнів, а й інших інвесторів – учасників навчально-виховного процесу.

Як правило, партнерами по роботі керівників ПТНЗ є: представники банків, громадських освітніх організацій (зарубіжних і вітчизняних), наукових установ, підприємств та комерційних структур, інноваційних освітніх проектів і програм тощо. Таким чином, розширюється не лише «коло» друзів, а й відповідно збільшується кількість матеріальних, фінансових та інтелектуальних інвестицій, внесених у школу і виражених в абсолютних цифрах.

Фандрайзинг застосовують у багатьох країнах Центральної і Східної Європи для успішного переконання потенційних спонсорів (донорів) у тому, що діяльність конкретної організації заслуговує на їхню підтримку.

Успішний фандрайзинг залучає вмотивованих людей до здійснення добрих справ, забезпечує їх можливістю поділитися своїм часом, зацікавленістю та довірою; це органічний, оригінальний і творчий процес. Американські вчені університету Дж. Хопкінса провели дослідження й визначили, що донорами для будь-якої організації можуть бути: громадські організації, церква, інші неприбуткові організації; підприємства, бізнес-структури; державні організації; окремі особи, громадськість.

Як уже зазначалося, до основних методів фандрайзингу належать: написання проектів, реклама, спеціальні події, пошта, членські внески, особисті знайомства, ендавмент, спадок, вклад працівників, позика, негрошові вкладення. Усі вони мають різну ефективність. Реклама, наприклад, тут є найменш ефективним методом. Причина полягає в тому, що люди в даному процесі не бачать одне одного, не спілкуються. Більш ефективним методом є спеціальні заходи, на яких збирається багато людей і вирішуються різні питання. Це, як правило, виставки, презентації, «ярмарки» закладів та установ освіти. Ще найбільш ефективним визначено метод листування через пошту (наприклад, електронну), коли люди мають не лише особистий контакт, а й персонально спрямований. Для довготривалих стосунків велику перевагу мають членські внески і постійний контакт з членами організації (письмове листування, постійні зустрічі, систематичні телефонні розмови). І насамкінець, найефективнішим методом у фандрайзингу є особисті зустрічі людей, у яких відіграє велике значення особисте спілкування.

Основні групи донорів поділяються на: фондових фандрайзерів, державних та індивідуальних, знання про особливості роботи з якими є перспективним в умовах розвитку ринкових відносин у державі. Зокрема, до фондових фандрайзерів належать такі організації, для яких характерна діяльність, пов'язана з наданням коштів і спрямована на вирішення проблем фінансування, орієнтована на невисокі вимоги щодо звітності й на вибір певних пріоритетів, різноманітність форм роботи та постійний термін кредитування.

Державні донори включають Міністерства, регіональну й місцеву владу, підрозділи міжнародних організацій. Для них характерні бюрократичність, відповідність чіткій політиці, високі вимоги до звітності.

Значну роль у фандрайзингу відіграють індивідуальні пожертвування. Індивідуальні пожертвування завжди є більшими за розмірами і надійнішими за інші фінансові надходження. Пошук індивідуальних донорів є пошуком друзів організації і одним з основних завдань фандрайзингу [28].

Одним із способів залучення ресурсів є встановлення міжнародних зв'язків та міжнародного співробітництва. Департамент професійно-технічної освіти МОН України установив контакти співробітництва з 64-ма країнами світу. Крім того, підписані угоди про співробітництво з

Європейським фондом освіти та ЄС¹⁵.

Наприклад, *проект «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні»*. Донором проекту було Канадське агентство міжнародного розвитку.

У 2005–2009 рр. за ініціативи МОН України та Проекту у системі ПТО проведено інноваційні реформи з управління ПТО й організації навчально-виробничого процесу. Завдяки цьому ПТНЗ отримали більше можливостей щодо ефективного і автономного прийняття управлінських рішень [31]. Завдяки Проекту, українська система ПТО мала можливість вивчати й запроваджувати передовий досвід Канади та інших країн. У співпраці з Проектом МОН України також здійснювало підтримку механізмів підвищення кваліфікації педагогічних працівників в Університеті менеджменту освіти НАПН України. У 2010 р. розпочато роботу з удосконалення навчальних програм на основі потреб роботодавців через сприяння робочим групам, що переглядають професійні стандарти. Нове покоління професійних стандартів не тільки зміцнює підходи щодо залучення роботодавців, а й наближає українську систему ПТО до стандартів ЄС. У 2010-2012 рр. переглянуто 14 професійних стандартів.

За період виконання Проекту українська система ПТО отримала такі результати:

1. Розроблено й створено національний веб-портал ПТО – proftekhosvita.org.ua.
2. Підготовлено і розповсюджено 20 публікацій для зацікавлених сторін ПТО.
3. Проведено більше 90 семінарів й залучено більше 4000 учасників.
4. Організовано 8 навчальних поїздок (4 до Канади, 1 – до Словаччини та 3 – до Чеської Республіки) й залучено 91-го учасника.
5. Понад 900 управлінців системи ПТО пройшли перепідготовку.
6. Організовано більше 30 візитів канадських фахівців.

Результати переконливо свідчать про позитивні зрушення в системі ПТО, а також про надання можливості особистого спілкування працівників ПТО України з колегами інших країн, що сприяє розширенню їхніх світоглядних меж та обміну досвідом, а це активізує їхній професійний потенціал.

Проект «Покращення системи професійно-технічної освіти шляхом прогнозування і адаптування вмінь та навичок, соціального партнерства та оптимізації використання ресурсів». Донором проекту був Європейський Фонд Освіти. Мета проекту: забезпечення успішної інтеграції України в глобальну ринкову економіку.

Проект здійснювався в Дніпропетровській області. За цей період обстежено 397 підприємств за 13 видами економічної діяльності та 15 підсекцій промисловості за деталізованим переліком професій та за видами

¹⁵ Використано інформаційні матеріали Департаменту професійно-технічної освіти МОН України – <https://proftekhosvita.org.ua/uk/teamwork/>

економічної діяльності щодо:

- існуючої професійно-кваліфікаційної структури зайнятого населення;
- перспективної потреби підприємств у робочій силі;
- обороту робочої сили;
- масштабів і структури підготовки кадрів на підприємствах.

Крім того, розроблено процедуру удосконалення мережі ПТНЗ із врахуванням трьох критеріїв:

критерій 1: відповідність випуску учнів ПТНЗ потребам ринку праці (оцінка за 3-ма показниками);

критерій 2: ефективність використання навчальних площ та роботи персоналу ПТНЗ;

критерій 3: забезпечення більш рівних можливостей доступу 15–19-річної молоді до ПТНЗ по районах регіону й по регіонах України.

Здійснення проекту сприяло виробленню критеріїв оптимізації мережі ПТНЗ та приведення їх чисельності у відповідність до потреб промислового сектору Дніпропетровського регіону.

Проект Twinning «Модернізація законодавчих стандартів та принципів освіти й навчання відповідно до політики Європейського Союзу щодо навчання впродовж життя»¹⁶.

Донором проекту є Представництво ЄС. Партнери проекту: Університетський коледж Метрополітен (Данія), Технічний коледж міста Оргус (Данія), Федеральний інститут професійно-технічної освіти та підготовки (Німеччина) й МОН України.

Метою проекту є сприяння реформуванню національної системи освіти відповідно до політики ЄС щодо навчання впродовж життя, а саме: зміцненню потенціалу МОН України щодо ефективного застосування Національної рамки кваліфікацій та розвитку елементів забезпечення найвищої якості у галузі ПТО й навчання відповідно до європейських стандартів.

За період здійснення Проекту проведено низку семінарів, тренінгів, у. т. ч. для керівників закладів та установ ПТО. Проект залучився до розроблення Закону України «Про професійну освіту», розроблено методичні рекомендації щодо зіставлення стандартів ПТО у Німеччині й Данії та проектний варіант українських методичних рекомендацій щодо зіставлення стандартів ПТО.

Відновлено процес регулювання національних кваліфікацій в українському контексті за допомогою пропозицій щодо конкретних кроків, зокрема включення Національної рамки кваліфікацій до закону про освіту, який зараз розробляється.

Проект долучився до цього процесу, взявши участь у круглому столі, спільно організованому Верховною Радою України, Європейським фондом освіти та Радою Європи. Внесок було зроблено у формі виступів на семінарі й надання Проектом документів голові Комітету Верховної Ради з питань

¹⁶ З матеріалів Проміжного квартального звіту проекту Twinning № 6.

освіти та науки. Крім того, Проект довів готовність і бажання підтримувати процес визначення шляхів регулювання Національної рамки кваліфікацій у законодавчому полі.

Здійснено навчальну поїздку до Технічного коледжу м. Оргус (Данія), під час якої учасникам були представлені підходи до розроблення освітніх та професійних стандартів. Українська делегація отримала багато корисної інформації для процесу реформ, які відбуватимуться у подальшому. У тому числі учасникам представили роботу датської системи професійної освіти у контексті розробки й оновлення професійних та освітніх стандартів. Крім того, проведено курси та семінари на різні теми в рамках Проекту, зокрема тренінг для директорів ПТНЗ, тренінг із забезпечення якості, педагогічний тренінг тощо. Проект триває.

Таким чином, встановлення міжнародних зв'язків і спільне здійснення проектів дає змогу залучити різні ресурси для реформування ПТО в Україні. Це матеріальні або нематеріальні ресурси, такі, наприклад, як людські, інформаційні, фінансові, юридичні, маркетингові тощо.

Отже, здійснюючи фандрайзинг, ми піклуємося не стільки про гроші, скільки про досягнення заздалегідь поставленої мети й етичні норми її досягнення.

Список використаних джерел

1. Аналіз практики застосування Закону України «Про професійно-технічну освіту» – http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article;jsessionid=36B286B73DFA3259C8DD5326AF5A7D0F?art_id=58854&cat_id=44731.

2. *Аникин Б. А.* Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособ. 2-е изд., перераб. и доп. / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.

3. Бюджетний кодекс України зі змінами і доповненнями, внесеними від 09.07.2010 р. № 2478-УІ – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

4. *Герганов Л.* Профессиональная подготовка плавсостава Придунавья в условиях международной интеграции / Л. Герганов // Проф. навчання на вир-ві: зб. наук. праць: вип. 3 / редкол.: Н. Г. Ничкало (голова) та ін. – К.: Наук. світ, 2009. – С. 88–97.

5. *Головінов В.* Аналіз практики застосування Закону України «Про професійно-технічну освіту» [Електронний ресурс] / В. Головінов. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5348/>

6. *Грішнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [текст] / монографія / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 198 с.

7. Децентралізація та ефективне місцеве самоврядування: навч. посіб. для посадовців місцевих та регіонал. органів влади і фахівців з розвитку місцев. самоврядування. – К.: ПРООН/МПВСР, 2007. – 269 с.

8. Доповідь організації з економічного співробітництва «Огляд освіти 2012» [Електронний ресурс] // Перша рейтинг. система. Режим доступу:

www.rate1.com.ua.

9. Дрозач М. Соціальне партнерство у професійній підготовці робітничих кадрів / М. Дрозач // Проф. навчання на вир-ві : зб. наук. праць: вип. 3 / редкол.: Н. Г. Ничкало (голова) та ін. – К.: Наук. світ, 2009. – С. 73–79.

10. Єльнікова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: кол. монографія / Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін.; за заг. ред. Г. В. Єльнікової. – Чернівці: Технодрук, 2009. – 572 с.

11. Єльнікова Г. В. Деякі питання кваліметричного підходу і оцінювання електронних підручників / Г. В. Єльнікова // Наук.-метод. забезпечення проф. освіти і навчання: матеріали Звіт. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29 березня 2012 р.). / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – К.: ПІТО НАПН України, 2012. – Т. 1. – С. 16–18.

12. Єльнікова Г. В. Культура управлінської праці керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г. В. Єльнікова // Управління школою. – 2004. – №35 (83). – С. 2–7.

13. Закон України «Про професійно-технічну освіту» № 860-ІУ від 22.05.2003 // Відомості Верхов. Ради України. – 2004. – № 17–18. – 250 с.

14. Збірник матеріалів за результатами дослідження «Кваліфікаційні вимоги до професійної діяльності педагогічних працівників» / під заг. ред. Г. В. Єльнікової. – К.: Черкаси, 2010. – 144 с.

15. Звіти про виконання зведеного бюджету України у 2007–2009 рр. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/publish/article>

16. Ілляшенко С. М. Сучасні тенденції застосування інтернет-технологій у маркетингу / С. М. Ілляшенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 4, Т. 2. – С. 64–74.

17. Красношапка В. В. Управління людськими ресурсами: курс лекцій / В. В. Красношапка. – К.: Київ, 2004. – 42 с.

18. Лаврентьєва Г. П. Науково-методичні підходи та інструментарій експертизи якості електронних засобів навчального призначення [Електронний ресурс] / Г. П. Лаврентьєва. Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/ITZN/em19/content/10lgpteo.htm>

19. Максименко Т. В. Сучасна сфера послуг і особливості її становлення у транзитивній економіці / Т. В. Максименко // Формування ринку. відносин в Україні. – 2010. – № 1. – С. 68–70.

20. Матасова А. А. Трансформація ринку послуг в умовах глобалізації і участь у ньому українських продуцентів / А. А. Матасова // Стратегія екон. розвитку країн в умовах глобалізації : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів, 15–16 берез. 2013 р.: У 3 т.: Т. 2: Міжнар. інтеграція та інновації. – Дніпропетровськ: Біла К. О., 2013. – С. 74–76.

21. Медведь В. В. Розвиток управлінської культури в професійно-технічному навчальному закладі : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Валерій Володимирович Медведь ; [наук. кер. Г. В. Єльнікова] ; ДВНЗ «Центральний

інститут післядипломної педагогічної освіти». – Київ, 2007. – 208 с.

22. Міжнародні освітні програми і проекти в професійно-технічній освіті України. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://shkola.ostriv.in.ua/publication/code-1F7DEF2ACDF2A/list-CFF8332B26>

23. Наказ МОН України від 02.02.2009 р. № 55 «Про затвердження індикаторів ефективної діяльності та методичних рекомендацій щодо їх впровадження» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://proftekhosvita.org.ua/uk/resources/documents/supply/?tags=&checkbox_4_21=on&date_day=&date_month=&date_year=2009. – Загол. з екрану.

24. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: тези доповідей звіт. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29–31 берез. 2010 р.) / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – К.: ІІТО НАПН України, 2010. – 172 с.

25. *Носовский А.* Использование международного опыта подготовки судоводителей / А. Носовский // Проф. навчання на вир-ві: зб. наук. праць: вип. 3 / редкол.: Н. Г. Ничкало (голова) та ін. – К.: Наук. світ, 2009. – С. 97–105.

26. *Олійник В. В.* Теоретико-методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Віктор Васильович Олійник; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2004. – 46 с. – укр.

27. *Олійник В. В.* Цільове управління професійно-технічними навчальними закладами в ринкових умовах: навч. посіб. / В. В. Олійник, В. В. Медведь / за ред. Г. А. Дмитренка. – К.: ЦППО, 2002. – 68 с.

28. Організація та розбудова громадсько-активної школи як осередку розвитку громади: навч.-метод. посіб.; за заг. ред. Г. Єльнікової, авт. кол.: Г. Єльнікова, Л. Даниленко, Н. Клокар, Т. Сорочан, Н. Софій, М. Ворон. – Всеукр. фонд «Крок за кроком». – К.: СПД–ФО Парашин К.С. – 2007. – 172 с.

29. Особливості розвитку ІТ-аутсорсингу в Україні / І. Є. Матвій // Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка". – 2013. – № 754. – С. 185–190.

30. Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій: Наказ МОНУ від 15.05.2013 N 511.

31. Професійно-технічна освіта в цифрах у порівнянні за 2007–2009 рр. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/main.php>

32. Професійно-технічна освіта незалежної України у 1991–2013 роках: головні події, формування нормативно-правової бази, статистика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article;jsessionid=78AFC9DA9146D4AC086B8B147A16571B?art_id=59227&cat_id=44731.

33. Професійно-технічна освіта України: інформаційні матеріали станом на 01.01.2014 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/img/zstored/files/книжка01_01_2014.pdf

34. *Проценко О. С.* Коуч-технології у формуванні життєвої

компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів / О. С. Проценко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвіт. школах. – 2013. – Вип. 29 (82). – С. 333–334. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pfto_2013_29_54.pdf.

35. *Радкевич В. А.* Концептуальные основы подготовки квалифицированных рабочих в условиях формирования национальной инновационной системы / Валентина Александровна Радкевич // Человек и образование: Академ. вестник Ин-та пед. образования и образования взрослых РАО. – 2013. – № 2 (35). – С. 34–39.

36. *Радкевич В. О.* Інноваційні підходи до управління якістю професійно-технічної освіти / В.О. Радкевич [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [ib.iitta.gov.ua/4367/1/Інноваційні_підходи_до_управління_ПТНЗ_в_с_учасних_умовах_\(Сімфер.\).pdf](http://ib.iitta.gov.ua/4367/1/Інноваційні_підходи_до_управління_ПТНЗ_в_с_учасних_умовах_(Сімфер.).pdf).

37. *Радкевич В.* Проблемы профессионального обучения квалифицированных работников для потреб инновационной экономики / Валентина Радкевич // Наук. вісник Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 3 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; Ред. кол. : В. О. Радкевич (голова) та ін. – К. : Вид-во ІІТО НАПН України, 2012. – С. 5–10.

38. *Резніченко К. Г.* Фінансове оздоровлення сфери освіти: проблеми та шляхи розв'язання / К. Г. Резніченко // Зб. наук. праць Нац. ун-ту держ. подат. служби України. – 2009. – №2. – С. 301–308.

39. *Романків І. Я.* Розвиток ринку послуг в Україні / І. Я. Романків // Фінанси України. – 2011. – № 11. – С. 38–45.

40. Сайт ДІНЗ України – <http://dinz.gov.ua/index/ua/category/51>

41. *Сидор І. П.* Організація діяльності та фінансове забезпечення закладів професійно-технічної освіти в Україні / І. П. Сидор // Наук. вісник: Фінанси, банки, інвестиції. – 2011. – № 2. – С. 19–24.

42. *Сиченко В. В.* Державні механізми фінансування освітніх закладів / В. В. Сиченко // Теорія та практика держ. управління. – 2008. – Вип. 4 (23). – С. 1–6.

43. *Сотула О. В.* Перехідні і трансформаційні процеси в економіці України // Зб. наук.-тех. праць Черкас. нац. ун-ту ім. Б. Хмельницького. – 2009. – № 153. – С. 14–21.

44. *Супрун В.* Забезпечення якості професійно-технічної освіти у 2013–2014 навчальному році (матеріали до серпн. пед. конф. працівників ПТНЗ) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/4079/>.

45. *Хузина Г. Г.* Сущность трансформационного процесса в экономической системе / Г. Г. Хузина // Проблемы современ. экономики: Евразий. Междунар. научно-аналит. журнал. – 2010. – N 4 (36). – С.45–51.

46. *Черніченко Г. О.* Попит на освітні послуги: шляхи наближення до потреб роботодавців [текст] / Г. О. Черніченко // Університет. наук. записки. – 2007. – №3 (23). – С. 224–226.

47. *Шевченко В. Л.* Програма і методика дослідження теми

«Методичні основи створення підручника нового покоління для професійно-технічних навчальних закладів»: рукопис / В. Л. Шевченко. – К.: ІПТО, 2011. – 19 с.

48. *Шишкіна М. П.* Якість програмних засобів навчального призначення: підходи до визначення предмета / М. П. Шишкіна // Наук. часопис нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Серія №5. Пед. науки: реалії та перспективи. – Вип. 22: зб. наук. праць / за ред. В. П. Сергієнка. – К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. – С. 553–557.

49. *Щербак Л. В.* Нова професія на ринку праці / Л. В. Щербак // Проф.-тех. освіта. – 2013. – № 1(58). – С. 30–32.