

7. Кудикіна Н.В. Державний стандарт професійно-технічної освіти як регулятор її відповідності соціально-економічним реаліям / Н.В. Кудикіна [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rpzn/2008-2/08knvser.pdf
8. М. Коулз, О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда / Коулз М., Олейникова О. Н., Муравьева А. А. — М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009. — 115с.
9. Машукова Н. Д. Принципы формирования профессиональных стандартов и их сопряженность с образовательными стандартами / Н. Д. Машукова // Сред. проф. образование. — 2002. — № 1.
10. Правила разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов. Утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 24 февраля 2009 г. N 142.[Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://mon.gov.ru/dok/prav/obr/5208/>
11. Томашенко В. Стандарти ПТО: методологічні та організаційні засади розробки і впровадження / Віталій Томашенко // Професійно-технічна освіта. — 2003. — №1. — С. 21-22.
12. Файзуллина Г. З. Об эффективности введения стандартов начального профессионального образования / Г.З. Файзуллина [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.udmedu.ru/files/IK1/2-95_.doc
13. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. - 4-е изд.-М.: Политиздат, 1981. - 445 с.
14. Я в профессии и профессиональное Я: результаты исследований: / Н. С. Глуханюк, Е. В. Дьяченко; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. — Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2005. — 172 с.

Цель статьи заключается в дефинитивной характеристике научного аппарата проблемы стандартизации в системе начального профессионального образования Российской Федерации, что является одним из условий формирования релевантной методологии исследования.

Ключевые слова: содержание образования, качество образования, стандарт, стандартизация, начальное профессиональное образование, профессиональный стандарт, национальная система квалификаций, национальная рамка квалификаций.

Aim of this article is to achieve the definityve characteristic of standardization problem in the initial professional education of the Russian Federation, which is one of the terms of relevant research methodology.

Keywords: educational content, quality of education, standardization, standard, initial professional education, professional standards, National Qualifications, National Qualifications Framework

УДК 377.1 (075.8)
ББК 74.56

Л.М. Сергеева
м. Київ, Україна

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЦІЛЕЙ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Постановка проблеми. В умовах перебудови структур управління професійно-технічною освітою з позицій ринкових відносин, необхідно враховувати досвід процесу децентралізації в країнах з розвинутою ринковою економікою. Однак, механічне перенесення моделей управління з одного соціокультурного й політичного середовища до іншого практично неможливе, оскільки менеджмент в освіті зумовлюється сукупністю чинників: ментальністю населення, формою державного устрою, соціокультурною спадщиною, типом власності, розвиненістю ринку тощо. Здійснення поступового запровадження механізмів децентралізації управління системою професійно-технічної освіти (ПТО) може здійснюватися в системній взаємодії з певними чинниками.

Аналіз останніх досліджень. Удосконаленню процесів управління в організації присвячені наукові праці відомих зарубіжних теоретиків наукового менеджменту (М. Альберт, С. Паркінсон, А. Файоль, Ф. Тейлор, М. Хедоурі та ін.) та вітчизняних учених (Л. Даниленко, Л. Калініна, В. Кремінь, В. Олійник, С. Ніколаєнко, В. Мельниченко, В. Медвідь та ін.), які обґрунтували теоретико-методологічні засади управління організацією, визначили необхідність гнучкої системи управління ПТНЗ, що пристосована

до швидкозмінного ринкового середовища, розробили концептуальні засади формування нової моделі управління ПТНЗ.

Основна частина. Формування стратегічних цілей функціонування професійно-технічного навчального закладу (ПТНЗ) відбувається відповідно до позиції встановлення внутрішніх і зовнішніх цілей функціонування в умовах ринкового середовища, яке у свою чергу формує внутрішню мету ПТНЗ. Дійсно, в умовах явного послаблення економічного забезпечення функціонування ПТНЗ з боку держави, що нині має місце, виникають проблеми існування самого навчального закладу, працевлаштування педагогічного персоналу, перебування учнів в освітньому середовищі й, нарешті, дефіциту робочої сили певної кваліфікації для регіонального ринку праці. Гострота зазначених вище проблем ставить перед керівниками і педагогічними колективами ПТНЗ завдання самовиживання. Вирішення цієї проблеми, раніше відсутньої в централізовано-плановій економіці, припускає появу нової мети – збільшення доходної частини бюджету навчального закладу з урахуванням конкурентного середовища.

Розвиток системи завжди пов'язаний із розвитком управлінської підсистеми. Враховуючи існування динамічної рівноваги між управлінською підсистемою ПТНЗ та її складовими (управлінськими рівнями: учні → педагоги → адміністрація), можна, змінюючи критеріально-цільову основу діяльності цих складових, спрямувати підсистему управління на розвиток відповідної управлінської культури, яка здійснюється свідомо, вносячи відповідні зміни в зміст, структуру й технологію діяльності учнів, педагогів та управлінську діяльність адміністрації навчального закладу. Цільові установки діяльності управлінських рівнів різноспрямовані, однак можуть складати своєрідну цілісність, обумовлену відповідними критеріальними характеристиками та орієнтованістю на кінцевий результат.

Професійно-технічний навчальний заклад, що вступає в ринкову економіку в якості повноцінного суб'єкта ринкових відносин, має дотримуватися відповідних правил і враховувати досвід, що вже накопичений світовим освітнім менеджментом. Даний досвід свідчить, що одним із шляхів виживання в ринковому середовищі є комерціалізація виробництва та вибір стратегії функціонування, у т.ч. - стратегії конкуренції. І хоча ПТНЗ – специфічна інституція, в існуючих ринкових умовах вона починає набувати комерційних рис, які передбачають можливі шляхи виживання.

По-перше, це *диверсифікація діяльності*, тобто її розмаїтість, зумовлена появою інших напрямків виробництва продукції і надання послуг. Економічний зміст диверсифікації полягає в тому, що коли один або декілька напрямків, які мають перспективу, можуть бути на цей період збитковими, то ці збитки мають бути прибутками інших напрямків. Для ПТНЗ це може бути: відкриття нових дефіцитних спеціальностей (на основі додаткових платних педагогічних послуг); надання різноманітного виду платних послуг силами педагогічного колективу й учнів (оренда приміщень сюди не входить); організація виробництва найпростіших видів продукції або напівфабрикатів на давальницькій сировині; надання будь-яких видів торгово-посередницьких та інших послуг на період економічної кризи.

По-друге, це *сфокусована диференціація*, що зумовлює концентрацію: або на випуску унікального виду продукції, яку на цьому етапі ніхто не випускає; або відомої продукції, але такої високої якості, якої ніхто інший поки ще не досяг.

По-третє, це *зниження будь-яких витрат*, що сприяють випуску конкурентоспроможних за вартістю продукції або послуг.

Зауважимо, що дана стратегія конкуренції, з огляду на мінімальні матеріальні витрати на функціонування ПТНЗ як суб'єкта ринкових відносин, не є визначальним складником стратегічного управління. У зв'язку з цим вона може розглядатися лише як базис складової мети діяльності, пов'язаної із забезпеченням економічного виживання професійно-технічного навчального закладу.

Таким чином, вступ ПТНЗ до ринкового середовища припускає вибір стратегії функціонування, яка, в свою чергу, пов'язана з визначенням чітких стратегічних цілей функціонування педагогічного персоналу. Спираючись на досвід світового освітнього менеджменту та специфіку формування цілей (внутрішніх і зовнішніх, спричинених мотивами й потребами), можна дійти висновку, що внутрішньою метою педагогічного колективу ПТНЗ, виходячи з необхідності економічного виживання, є підвищення рівня прибутку в рамках диверсифікації цієї діяльності (перша з трьох розглянутих стратегій).

Зовнішня мета, яку ставить суспільство, має виходити з необхідності формування сучасного типу кваліфікованого робітника. Це основне призначення ПТНЗ, якому має підпорядковуватись весь внутрішній навчально-виховний процес і, відповідно, весь мотиваційно-цільовий механізм управління професійно-технічним навчальним закладом як специфічним соціальним об'єктом «людина-людина».

Зовнішня мета функціонування ПТНЗ має завершувати сфокусовану диференціацію діяльності керівного персоналу, що концентрує зусилля педагогічного колективу на випуску високоякісного «людського продукту», конкурентоспроможного на ринку праці (друга з розглянутих стратегій). На нашу думку, перша (внутрішня) мета, зумовлена не стільки ринковими відносинами, скільки економічним процесом у країні. Можемо припустити, що в міру виходу з кризи, проблема економічного виживання ставатиме менш актуальною, а тому дана мета втрачатиме своє значення.

Ми виходимо з тих міркувань, що головне призначення ПТНЗ (його місія) – це підготовка конкурентоспроможного робітника й формування гармонійно розвинутої особистості як основної продуктивної сили суспільства. Особлива увага приділяється пошуку засобів досягнення цілей. Ми погоджуємося з Олійником В. та Медведем В., що визначаючи засоби досягнення *внутрішньої мети* (рис.1), слід використати світовий досвід менеджменту [4, с.19]. Стосовно зовнішньої метипитання залишається відкритим і потребує свого наукового обґрунтування. Аналіз літературних джерел показав, що нині в теорії і практиці вітчизняного освітнього менеджменту існує два достатньо виражених напрямки формування зовнішніх стратегічних (кінцевих) цілей функціонування навчальних закладів середньої освіти, які можна адаптувати до діяльності ПТНЗ. Зазначимо, що цільове управління ПТНЗ (за цілями і результатами) у науковій літературі ще ніким не розглядалося.

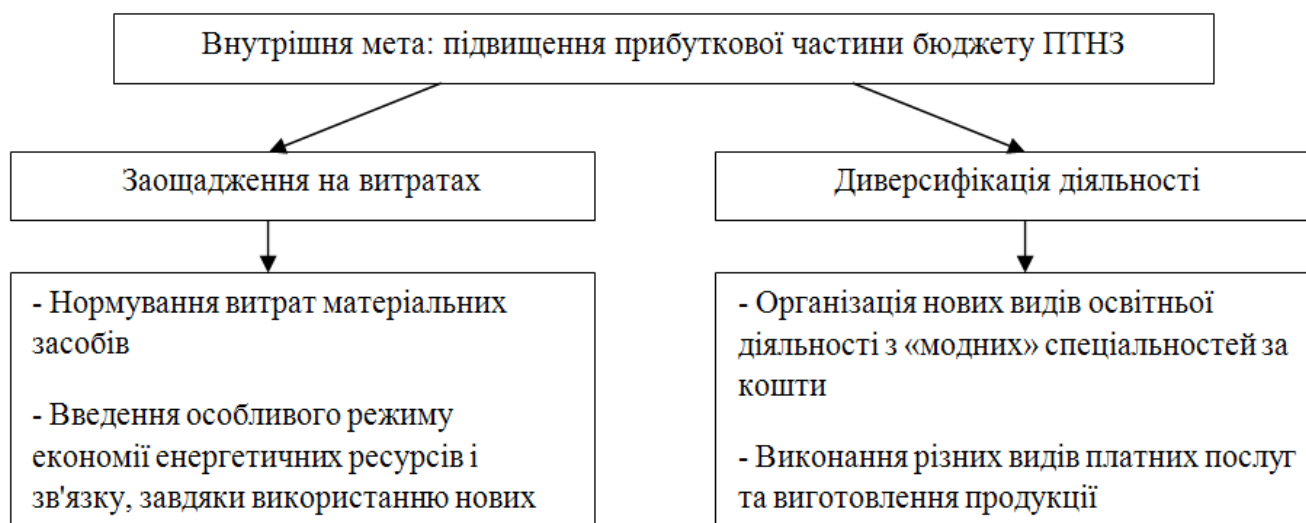


Рис. 1. Засоби досягнення внутрішньої мети ПТНЗ

Формування зовнішніх цілей, досягнення яких відображається на результатах діяльності педагогічних колективів, може йти шляхом цільового управління системою освіти за кінцевими (стратегічними) результатами, що знайшло висвітлення в працях Г. Дмитренка, В. Олійника, Г. Єльнікової, О. Ануфрієвої та ін [1; 2; 3; 4].

Конкурентноздатність ПТНЗ у сучасних складних економічних умовах кризи може бути досягнута реалізацією двох «генеральних» напрямків своєї діяльності. Перший напрямок пов'язаний із диверсифікацією діяльності ПТНЗ. Другий – із поглибленою фаховою й особистісною підготовкою конкурентоспроможного робітника як кінцевого «продукту» діяльності навчального закладу. У першому випадку має здійснюватися пошук можливостей надання різноманітного виду послуг (насамперед, наданих з дефіцитних фахів) за різноманітними напрямками. У другому випадку йдеться про пошук такого механізму управління персоналом ПТНЗ, який спроможний забезпечити розв'язання найважливішої довгострокової цілі, а саме – підвищення якості кінцевого продукту його діяльності (підготовка професійно освіченого робітника з високим рівнем творчого, морального й фізичного розвитку, тобто гармонійно розвинутої людини, яка соціально адаптована до фахової діяльності), що потребує обґрунтування нової організаційної структури управління ПТНЗ.

Пошуки доцільної структури управління, в якій закладені передумови для вдосконалення управління й поліпшення якості підготовки кваліфікованих робітників, необхідні для всіх типів ПТНЗ. У такій структурі має визначатися роль колективних органів управління, громадських організацій і кожного працівника, зв'язки і залежності між окремими категоріями співробітників.

Загальновідомо, що ділові зв'язки між окремими особами поділяють на два види: субординаційні відносини (між керівництвом і підлеглими) та відносини співробітництва (між працівниками, що виконують загальні завдання, але не є підлеглими один одному). Організаційну досконалість структури управління ПТНЗ можна забезпечити: чітким визначенням загальних і окремих завдань; близьких і далеких перспектив діяльності колективу ПТНЗ; детальним визначенням посадових обов'язків кожного працівника; встановленням рівнів і ланок управління, їхньої залежності і підпорядкованості.

Критеріями раціональної структури управління є: найменша кількість рівнів; обмеження кола функцій і усунення дублювання між окремими рівнями; найменша кількість джерел подання і прийому розпоряджень, команд.

У період розбудови ринкової економіки необхідно визначити прийнятніші шляхи подальшої раціоналізації структури управління. Нова перехідна структура управління ПТНЗ має забезпечити економічний ефект щодо витрат на управлінську діяльність і фахову підготовку учнів. Крім того, вона має *допомогти розв'язати проблеми* всіх ланок педагогічного колективу: *директор → заступники → педагоги → учні*. Звичайно, структура не може бути цілком однаковою для всіх ПТНЗ. Так, наприклад, у складі окремих компонентів структури та в системі ліній ділових зв'язків є деякі особливості щодо сільських ПТНЗ, де існує навчальне господарство зі штатом обслуговуючого персоналу. Значною мірою структура управління визначається також чисельністю контингенту учнів, умовами навчально-виробничої діяльності й іншими обставинами. Вивчення досвіду роботи провідних професійно-технічних навчальних закладів показало, що управління численними колективами співробітників і учнів пов'язане з великими труднощами як в організації теоретичного і виробничого навчання, так і в проведенні виробничої учнівської практики та здійсненні завдань соціальної і виховної роботи. Водночас, досвід провідних ПТНЗ демонструє можливість зосередити сучасне устаткування, технічні засоби навчання для більш повного їх застосування й ефективного використання навчального й спортивного обладнання.

Зазначені фактори свідчать про важливість докладного вивчення й узагальнення досвіду управління навчально-виховною роботою, пошуку досконаліших схем управління навчальними закладами. При цьому дуже важливо враховувати, по-перше, кількість структурних підрозділів, що можуть підпорядковуватися одній особі, по-друге, інформаційний бар'єр щодо рішення питань за умови заданої структури. Це дасть можливість створити типові структури управління і на їхній основі сформулювати апарат управління. Науково обґрунтована структура управління допоможе визначити коло основних завдань окремих підрозділів і посадових осіб, а також категорії працівників, їхню необхідну кваліфікацію, передбачити чисельність працівників та їхні ділові взаємозв'язки. Отже, поглиблення ринкових відносин передбачає подальший інституційний розвиток організаційної структури, більш придатної до цих відносин.

Дослідження зовнішнього середовища з погляду логіки адаптивного (приспосовницького) управління має принципове значення в процесі стратегічного менеджменту на стадії формування місії і стратегічних цілей ПТНЗ, а також організаційної структури й механізму управління персоналом на основі цільового підходу. Якщо раніше завданням місії ПТНЗ вважалося задоволення потреб різних галузей народного господарства (промисловості, сільського господарства, будівництва та ін.) високопрофесійними, компетентними робітниками, то в умовах кризової економіки стратегічні цілі зорієнтовані не тільки на підготовку таких робітників, але й на «заробіток» коштів для елементарної економічної діяльності навчального закладу. До зазначеної системи ми відносимо такі складові як: підвищення якості складу педагогічних працівників і процесу навчання на основі мотиваційного впливу сучасних освітніх технологій та підвищення конкурентноздатності учня (випускника) на основі професіоналізму.

Розкриваючи першу складову, зазначимо, що педагогічний колектив, який утворює людський ресурс ПТНЗ, безпосередньо формує конкурентноздатний кінцевий «продукт» – професійно, творчо, морально і фізично підготовленого до життєдіяльності випускника. Дійсно, у соціальній системі «людина-людина», яким і є ПТНЗ, головним засобом досягнення високих кінцевих результатів стає саме «якість» педагогічного колективу й ефективність його функціонування (зрозуміло, багато в чому обумовленого наявністю достатніх економічних і технічних ресурсів).

Іншими словами, мова йде про справжній професіоналізм педагогів, що характеризується не тільки професійною компетентністю останніх (рівнем необхідних знань, навичок, умінь), але й відповідністю їх ділових та особистісних якостей займаній посаді й виконуваним функціям. Виняткове місце серед особистісних якостей займає здатність педагога до визначених видів діяльності.

У зв'язку з необхідністю формування технології і механізму забезпечення конкурентноздатності ПТНЗ шляхом підвищення якості роботи педагогічного колективу необхідно враховувати: *по-перше*, ступінь задоволеності педагогічних працівників своєю посадою й виконуваними функціями без впливу на цю задоволеність фактора оплати праці. Одержання відповідних даних можна здійснити за допомогою анкетування педагогів щодо цікавості змісту виконуваної роботи, ступеня використання власних здібностей, задоволеності результатами своєї діяльності, прагнення зайняти іншу посаду в цьому самому ПТНЗ або змінити свою професію; *по-друге*, якісна характеристика педагогічних кадрів, що визначається рівнем гармонійного розвитку викладачів і описується факторами моральності (людяності), культури взаємовідносин, професійного розвитку, вмотивованості діяльності; *по-третє*, здатність педагогічного працівника займати конкретну посаду (адекватність працівників займаній посаді з погляду відповідності сутнісним вимогам до цієї посади). Мова йде про природні якості і здібності, які можна розвинути лише при умові їх наявності; *по-четверте*, ступінь усвідомлення працівниками своєї ролі в організації і можливості свого впливу на кінцеві результати спільної діяльності.

Для одержання такої інформації можна запропонувати кожному працівнику скласти власний цільовий посадовий профіль (як регламентний документ) за спеціально розробленим алгоритмом, що включає: визначення місії та мети посади, зміст основних напрямків діяльності, очікувані результати, підпорядкованість та функціональні зв'язки, взаємозамінність. Оцінка кінцевих результатів діяльності педагогічного персоналу здійснюється за допомогою визначення рівня знань, умінь, навичок, а також творчого, морального та фізичного розвитку учнів.

Висновки. В умовах зміни освітніх парадигм і перебудови структур управління ПТО з позицій ринкових відносин, необхідно враховувати досвід процесу децентралізації в країнах з розвинутою ринковою економікою. Формування стратегічних цілей функціонування ПТНЗ відбувається відповідно до позиції встановлення внутрішніх і зовнішніх цілей функціонування в умовах ринкового середовища, яке у свою чергу формує внутрішню мету ПТНЗ. Таким чином, вступ ПТНЗ до ринкового середовища припускає вибір стратегії функціонування, яка, в свою чергу, пов'язана з визначенням чітких стратегічних цілей функціонування педагогічного колективу.

Література:

1. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент в системе образования /Геннадий Дмитренко. - К.: МАУП, 1999.- 176 с.
2. Дмитренко Г.А., Олійник В.В., Ануфрієва О.Л. Цільове управління: вимірювання результативності діяльності учнів і педагогів / Геннадій Дмитренко, Віктор Олійник, Оксана Ануфрієва / Навч.- метод. посібник. - К., 1996. - 84 с.
3. Сльникова Г.В. Основи адаптивного управління: курс лекцій. /Галина Сльникова. - К.: ЦППО АПН України, 2003. - 133 с.
4. Олійник В.В., Медвідь В.В. Цільове управління професійно-технічним навчальним закладом в ринкових умовах: Навчальний посібник /За ред. Г.А.Дмитренка./ Віктор Олійник, Валерій Медвідь – К.: [ЦППО], 2002. – 68 с.
5. Сучасні підходи до управління професійно-технічними навчальними закладами: Навчально-методичний посібник /Кол. автор.: Даниленко Л.І., Сергєєва Л.М. та ін. За заг. ред. В.В.Олійника. - К.: ТОВ «Етіс Плюс», 2007.-104 с.

Авторка зупиняється на шляхах формування стратегічних цілей функціонування професійно-технічного навчального закладу, відповідно до позиції встановлення внутрішніх та зовнішніх цілей діяльності в умовах ринкового середовища та необхідності формування технології і механізму забезпечення конкурентноздатності ПТНЗ шляхом підвищення якості роботи педагогічного колективу.

Ключові слова: стратегічні цілі функціонування, внутрішня і зовнішня мета, диверсифікація діяльності, інституційний розвиток.

В статье речь идет о путях формирования стратегических целей функционирования профессионально-технического учебного заведения в зависимости от установки внутренних и внешних целей деятельности учебного заведения в условиях рыночной среды и необходимости формирования технологии и механизмов обеспечения его конкурентоспособности на основе повышения качества работы педагогического коллектива.

This article is about the ways of forming strategic objectives functioning of the vocational school. That means: the position of installation of internal and external purposes activity in a market environment and the need to create the technologies and mechanisms to ensure the competitiveness of professional school by improving the quality of the teaching staff.