

СИСТЕМНО-ДІАГНОСТИЧНИЙ І СИТУАТИВНО-ЧИННИКОВИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ (ПРОФЕСІЙНОЮ) ОСВІТОЮ І НАВЧАННЯМ

Наукові праці МАУП, 2010, вип. 3(26), с. 22–32

Розглянуто основні функціональні завдання територіального управління в соціалній сфері; розкрито сутність організаційно-методичних принципів управління професійно-технічною освітою в умовах його децентралізації з урахуванням закономірностей соціально-економічного розвитку регіональних систем і стратегічних завдань управління цим процесом; проаналізовано методи, що забезпечують успішну реалізацію прогностичної функції управління керівниками різних рівнів у системі професійно-технічної (професійної) освіти і навчання.

У педагогічній теорії та практиці розвиток професійно-технічної (професійної) освіти і навчання в умовах ринкових відносин розглядається як соціально-педагогічне явище, що відображає економічний, соціальний і культурний розвиток українського суспільства. Створення в системі професійно-технічної (професійної) освіти якісно нового соціокультурного простору (в останньому розгортаються інноваційні освітні та виховні процеси, відроджуються гуманістичні цінності, демократизується функціональний устрій навчальних закладів) потребує проведення фундаментальних досліджень із теорії галузевого управління, оскільки “процес розвитку цієї системи, — за переконаннями науковців, — значною мірою залежить від стратегічних і тактичних управлінських рішень і дій, які були б різномірними і відповідали вимогам часу” [6].

Актуальність проблеми дослідження зумовлена суперечністю між невинним розвитком технічного прогресу, що формує нові вимоги до особистісних і професійних якостей представників робітничих професій, і неспроможністю системи професійно-технічної (професійної) освіти і навчання їх задовольнити. Науковий пошук щодо спростування зазначеної суперечності (вона є основним критерієм наявності проблеми децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням і потре-

бує розроблення її теоретичних основ) базувався на системно-діагностичному та ситуативно-чинниковому аналізі розвитку системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням у контексті управління регіональним розвитком, здійснювався на засадах системного, діяльнісного, особистісного, міждисциплінарного та синергетичного підходів і зумовив необхідність обґрунтування організаційно-методичних принципів децентралізованого управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням у контексті управління регіональним розвитком, ґрунтового аналізу методів, що забезпечують успішну реалізацію прогностичної функції управління керівниками різних рівнів у системі професійно-технічної (професійної) освіти і навчання (Г. Єльнікова, В. Мельник, Д. Стеченко, В. Рапопорт, Г. Суков, І. Тупік).

Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням у контексті управління регіональним розвитком проведено з урахуванням теоретичних положень, згідно з якими система є цілісним утворенням, що складається з нерозривно пов'язаних між собою елементів, що створюють її структуру, має тенденцію до розвитку й динаміки, характеризується доцільністю і включається у більш складні системи завдяки своїй структурі,

сприяє переходу від часткової, фрагментарної інформатизації окремих компонентів навчального процесу до комплексної, системної. Системний аналіз як метод підготовки й обґрунтування рішень із розв'язання комплексних проблем навчання та системного підходу, який висвітлює явища, що мають багато взаємопов'язаних елементів, об'єднаних спільністю функцій і мети, єдністю управління і функціонування (С. Гончаренко).

Використання системного підходу в дослідженні дало можливість проаналізувати процеси становлення та розвитку системи професійно-технічної (професійної) освіти і навчання, виявити механізми розвитку теорії управління освітою через розроблення теоретичних основ децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням.

Діяльнісний підхід сприяв виокремленню та теоретичному обґрунтуванню організаційно-методичних принципів децентралізованого управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням; реалізації зазначених принципів на регіональному рівні; ґрунтовному аналізу методів, що забезпечують успішну реалізацію прогностичної функції управління керівниками різних рівнів у системі професійно-технічної (професійної) освіти і навчання.

Особистісний підхід використано як методологічний інструментарій формування суб'єктної позиції управлінців різних рівнів, суб'єктів освітньої та виробничої діяльності в процесі децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням. Синергетичний підхід сприяв закріпленню наукової позиції щодо уявлень про систему управління професійно-технічною (професійною) освітою як взаємодію складних підсистем, здатних до самоорганізації.

Міждисциплінарний підхід став методологічним імперативом у процесі застосування філософських, економічних, психологічних, педагогічних, соціологічних та інших наукових концепцій, положень і принципів.

Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням у контексті управління регіональним розвитком уможливив розроблення концептуальних положень, які можна використати в процесі визначення теоретичних основ децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням. Основні з них наведемо як приклад.

Децентралізація управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням охоплює системи професійно-технічної (професійної) освіти і навчання (регіональні, муніципальні); педагогічні технології; зміст професійно-технічної (професійної) освіти і навчання, управління навчально-виховним процесом; планування й контроль за розвитком професійно-технічних навчальних закладів може здійснюватися за такими напрямками: децентралізація фінансування професійно-технічної (професійної) освіти і навчання; децентралізоване управління професійно-технічними навчальними закладами (йдеться про фінансування таких проектів, як: організація закладів професійно-технічної (професійної) освіти і навчання; розробка змісту професійно-технічної (професійної) освіти і навчання; розроблення та впровадження інноваційних технологій; структурування системи навчально-виховного процесу тощо).

Для децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням інваріантною є група умов (мотиваційні, кадрові, матеріально-технічні, науково-методичні, фінансові, організаційні, нормативно-правові, інформаційні).

Нагальною проблемою сьогодення є посилення відповідальності місцевих органів виконавчої влади, соціальних партнерів, інших зацікавлених сторін за розвиток системи професійно-технічної (професійної) освіти і навчання в регіонах, її відповідності потребам роботодавців. З цією метою необхідно створити умови для забезпечення багатоканального фінансування професійно-технічної (професійної) освіти і навчання, підвищення якості підготовки робітничих кадрів на основі широкого залучення партнерів до реалізації цього процесу. При цьому, розробка стратегії децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням має ґрунтуватися на положеннях, що визначають її етапи, напрями та шляхи реалізації.

Розвиток професійно-технічної (професійної) освіти і навчання, яка з усіх освітніх галузей є максимально інтегрованою у виробництво, зумовлений входженням України в європейську та світову спільноту. Головним його завданням є модернізація управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням. Управлінська стратегія розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання та шляхи її реалізації мають будуватися з урахуванням тенденцій соціально-економічного розвитку регіонального управління і країни в цілому.

Наукове пізнання об'єктивних закономірностей розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання, які відображають її реальний стан, є теоретичним підґрунтям розробки принципів децентралізованого управління з урахуванням основних функціональних завдань регіонального управління (принципи є відображенням об'єктивних закономірностей розвитку управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням у регіоні).

Основними функціональними завданнями регіонального управління в соціальній сфері є: створення умов для задоволення потреб населення у професійно-технічній (професійній) освіті і навчанні та праці; забезпечення ефективного використання трудового потенціалу та організація сприятливих умов для його відтворення; сприяння ефективному розвитку соціальної інфраструктури; задоволення наявних сфер життєдіяльності людини. Розвиток науки і практики децентралізованого управління потребує теоретичного пізнання його категорій — об'єктивних закономірностей, принципів і чинників.

Сутність децентралізованого управління розкривається в процесі реалізації його організаційних і методичних принципів, зокрема таких, як: принцип історизму; принцип єдності політики держави та місцевих органів влади щодо децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням; принцип пріоритетності (сприяє ранжуванню цілей і завдань управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням); принцип комплексності (орієнтує на забезпечення комплексного розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання).

Розвиток професійно-технічної (професійної) освіти і навчання неможливий без тісної взаємодії з широким колом соціальних партнерів. Метою соціального партнерства на рівні професійно-технічних навчальних закладів і роботодавців є задоволення потреб учнів в інтелектуальному і моральному розвитку, здобуття професійної освіти та кваліфікації в обраній сфері професійної діяльності, реалізація власних життєвих намірів (саме цим і визначається значення соціального партнерства у професійній педагогіці). Гуманістичний і демократичний виміри освіти передбачають подолання розриву між освітою та культурою, зміну технократичної (знанневої) парадигми на культурологічну, зорієнтовану на плекання Людини Культури (Е. Загв'язинський, В. Зінченко, В. Кремень, Н. Крилова, В. Панов, В. Пассов, О. Савченко, В. Ясвін та ін.).

Децентралізація управління системою професійно-технічної (професійної) освіти і навчання стає необхідною умовою реального забезпечення кваліфікованими робітниками ринку праці. У зв'язку з цим нагальною проблемою сьогодення є посилення відповідальності місцевих органів виконавчої влади, соціальних партнерів, інших зацікавлених сторін за розвиток системи професійно-технічної (професійної) освіти і навчання в регіонах.

Реалізація зазначених положень суб'єктами управління різних рівнів можлива за умови оволодіння ними методологією управління регіональним розвитком. Методологія управління регіональним розвитком ученими розглядається як сукупність принципів і методів планового регулювання розвитку господарства країни, на основі яких розробляються державні завдання і забезпечується їх виконання. Сутність управління регіональним розвитком країни виявляється в реалізації його організаційних і методичних принципів.

Загальновідомо, що в теорії управління регіональним розвитком ученими і практиками обґрунтована низка принципів, які певною мірою співвідносяться з організаційно-методичними принципами децентралізованого управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням. Зазначені принципи в педагогічній науці і практиці розглядаються з урахуванням закономірностей соціально-економічного розвитку регіональних систем і країни в цілому. Реалізація організаційно-методичних принципів управління професійно-технічною (професійною) освітою суб'єктами управління різних рівнів (в умовах його децентралізації) з урахуванням закономірностей соціально-економічного розвитку регіональних систем і стратегічних завдань регіональної політики країни сприятиме забезпеченню головної мети професійної освіти і навчання.

Крім того, теорія управління професійно-технічною (професійною) освітою зумовлюється і залежить від практики управління регіональним розвитком (остання дає чимало прикладів встановлення і реалізації пріоритетів соціально-економічного характеру). Відповідно до розвитку конкретного регіону вони дають можливість суб'єктам управління визначати та ранжувати виробничі й соціальні цілі та завдання згідно з територіальною стратегією його розвитку та ресурсних можливостей.

Як свідчать результати освітньої практики, необхідною передумовою децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою

і навчанням є визначення пріоритетів в управлінні регіональним розвитком. Об'єктивна потреба щодо визначення пріоритетів у теорії регіонального розвитку розглядається як умова підвищення ефективності суспільного виробництва; вдосконалення суспільно-господарських, міжрегіональних, міжгалузевих і внутрішньогалузевих пропорцій; наближення територіально-галузевої структури виробництва до структури суспільних потреб; прискорення науково-технічного прогресу. Визначення цілей і функцій пріоритетного розвитку певного регіону є методологічним аспектом теорії пріоритетів (цілі пріоритетів — це те, заради чого встановлюються пріоритети; функції пріоритетів — це конкретні завдання, які треба виконати для досягнення поставлених цілей). В умовах модернізації управління професійно-технічною (професійною) освітою винятково актуальними функціями пріоритетів є: усунення диспропорцій, що склалися, і внесення прогресивних змін у структуру господарства; участь у міжнародному поділі праці; забезпечення науково-технічного прогресу.

Залежно від ієрархічного рівня управління регіональним розвитком виокремлюють загальноекономічні, галузеві, внутрішньогалузеві, внутрішньовиробничі та територіальні пріоритети, що позначаються на розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання в певному регіоні. Зокрема, господарські пріоритети, що сприяють високій агрегованості цілей, засобів їх досягнення і показників ефективності; цільовій орієнтації на кінцеві господарські результати і підвищення матеріального та культурного рівня життя населення; узгодженню пріоритетів розвитку структур нижчих рангів регіонального розвитку; формуванню цілей і завдань пріоритетів на нижчих рівнях регіональної економічної ієрархії, які водночас є чинниками їх ефективного функціонування.

Відтворення стратегічних напрямів розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання має здійснюватися з урахуванням стратегії регіонального розвитку, що спрямовується на досягнення соціально-економічних цілей, комплексне використання природних умов та охорону навколишнього природного середовища, ефективний територіальний поділ праці та доцільну міжрайонну інтеграцію, розширене відтворення регіональних систем і формування для цього відповідних територіальних і міжгалузевих пропорцій, здійснення диференційованої регіональної соціально-економічної та науково-технічної полі-

тики, зближення матеріального і культурного рівнів життя населення в різних регіонах і зонах країни [31].

Донедавна регіональні дослідження заявленої проблеми здійснювалися з метою забезпечення необхідною інформацією державних органів управління. Сучасна методологія регіональних досліджень у контексті децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням формує нові вимоги до їх здійснення. Нині, як ніколи, потребує вдосконалення система вивчення проблеми регіоналізації професійно-технічної (професійної) освіти і навчання, що зумовлюється і залежить від регіонального управління освітою — діяльності регіональних органів державного управління освітою та органів місцевого самоврядування, що спрямовуються на загальнонаціональне формування регіонального компонента освіти з урахуванням принципів структурної ієрархії, фінансово-економічного забезпечення та оптимального поєднання централізації, децентралізації і регіоналізації управління.

Під регіоналізацією професійно-технічної освіти розуміють процес передавання повноважень зазначеної галузі до регіонів відповідно до обласного адміністративно-територіального поділу та орієнтації роботи професійно-технічних навчальних закладів на потреби певної території (М. Я. Сорока). Регіоналізація професійної освіти і навчання, яка забезпечить ефективність управління освітніми (педагогічними) системами та розбудову регіональної мережі професійно-технічних навчальних закладів, передбачає формування у суб'єктів управління територіальних інтересів, делегування з центру місцевим органам управління освітою повноважень щодо вирішення таких завдань, як: удосконалення освітньої інфраструктури регіону; розвиток фінансово-бюджетної сфери; створення сприятливих умов для функціонування об'єктів освіти різних типів і форм власності; забезпечення соціального та фінансового захисту тих, хто навчається; реалізація кадрової політики, що спрямовується на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу педагогів; удосконалення регіональної системи професійної підготовки кадрів через навчання, додаткове навчання і перенавчання різних категорій населення; забезпечення управління кар'єрою і просування по службі керівних кадрів освіти регіону; регулювання регіонального розвитку педагогічної праці різних категорій працівників відповідно до рівня їх кваліфікації; подолання диспропорцій і розміщення закладів

(установ) освіти, їх матеріально-технічне оснащення та координація діяльності [2, 768].

Управління регіональним розвитком ґрунтується на науковому пізнанні закономірностей теорії управління. Сукупність загальних принципів і методів планового регулювання розвитку господарства країни, на основі яких розробляються державні завдання і забезпечується їх виконання, є основою розроблення методології управління регіональним розвитком. Її розвиток потребує засвоєння таких категорій, як закономірності, чинники та принципи в контексті децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням.

Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням у контексті управління регіональним розвитком передбачає необхідність дослідження сутнісних характеристик принципів децентралізованого управління. Організаційною формою дослідження сутнісних характеристик принципів децентралізованого управління є модель програми децентралізації управління професійно-технічною освітою (базові ідеї програми реалізуються за допомогою організаційно-методичних принципів із використанням системного підходу до вирішення управлінських проблем у цій освітній галузі).

У контексті заявленого реформування професійно-технічної (професійної) освіти і навчання потребує вивчення, усвідомлення та самоорганізації системи децентралізованого управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням, оскільки управляти можна лише системою, в якій реалізуються функції управління [2]. У галузевому управлінні поняття “децентралізоване управління” не формалізоване настільки, щоб можна було дати його точне визначення. Це пояснюється тим, що до сьогодні загальноприйнятні формалізації таких понять, як “система”, “мета”, “цілі”, “завдання” тощо в контексті децентралізованого управління недостатньо опрацьовані як науковцями, так і практиками. Децентралізоване управління передбачає передавання функцій державної влади на місця місцевим органам самоврядування. Передумови його здійснення знайшли відображення у ст. 132 Конституції України, в якій зазначається, що територіальний устрій України ґрунтується на засадах єдності та цілісності державної території, поєднання децентралізації і централізації щодо здійснення державної влади, збалансованості і соціально-

економічного розвитку регіонів з урахуванням їх історичних, економічних, екологічних, географічних і демографічних особливостей, етнічних і культурних традицій. Крім того, децентралізація управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням формує якісно нові вимоги до управлінців різних рівнів. Результати практики свідчать, що успішний управлінець відрізняється стратегічним мисленням і вмінням застосовувати методи прогнозування [4].

Нині в управлінні професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням, професійно-технічними училищами, зокрема управлінцями різних рівнів, доволі ефективно застосовуються різноманітні методи прогнозування, а саме: демографічні; природних ресурсів із основних груп; змін у біосфері — природному середовищі життєдіяльності людини; розвитку науки, науково-технічного прогресу і можливостей, реалізації їх досягнень на практиці (використовуються з метою розв’язання комплексних міжгалузевих проблем); соціальні (виявляють проблеми щодо змін соціальної структури населення, оцінки соціального становлення та соціальної активності різних його груп, формування виробничих потреб населення, основних змін способу життя людей); економічні; формування невиробничих потреб населення та шляхів їх задоволення; відтворення національних багатств (йдеться насамперед про необхідні); розвитку сфер господарства країни; взаємопов’язаних комплексів та окремих галузей виробництва; господарської динаміки та господарських корпорацій; розвитку економічного механізму та системи управління господарським комплексом країни; розвитку світового господарства та її зовнішньоекономічних зв’язків.

Застосування зазначених — взаємозалежних і взаємозумовлених — методів прогнозування дасть можливість управлінцям визначити умови, параметри розвитку та характеристики системи децентралізованого управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням та знайти відповідь на досить “болюче” для суб’єктів означеної галузі питання: “Якою вона має бути?”.

Управлінський прогноз щодо розвитку системи децентралізованого управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням, за переконаннями науковців, має впливати зі змін співвідношень, спиратися на сталі зв’язки — просторові, структурні, часові та структурно-методичні принципи. Враховуючи означені умови, науковцям і практикам, які займаються розробкою теоретичних і методологічних основ децен-

тралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням, необхідно використати триєдину часову систему аналізу соціально-педагогічних явищ (що були в минулому, спостерігаються тепер і передбачаються в майбутньому). Другим, не менш важливим, кроком суб'єктів управління на шляху реалізації цього завдання є подолання бар'єра багатовимірності через використання: а) декомпозиційних прийомів (передбачають поділ цілого на частини, що поліпшує культуру сприйняття та розуміння досліджуваного явища); б) простих показників (характеризують суму важливих прогнозних чинників); в) агрегування (зведення кількох показників до одного).

Прогнозування розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання в умовах її децентралізації варто здійснювати поетапно, враховуючи (а можливо, й за аналогією) закономірності соціально-економічного розвитку регіональних систем і країни в цілому [5]: 1-й етап — відповідно до цілей і завдань розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання на перспективу формулюються робочі гіпотези (на наступному етапі вони будуть предметом його аналізу та оцінки), моделюються сценарії (вони зводяться до визначення цілей та об'єкта прогнозу, типів систем, що підлягають прогнозуванню; вибору прогнозних чинників, визначення зв'язків і типу залежностей між чинниками та об'єктами прогнозу; вибору методів прогнозування та кількості прогнозованих варіантів для обґрунтування найоптимальнішого, перевірки достовірності прогнозування тощо). 2-й етап — системний аналіз розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання в умовах децентралізації управління (здійснюється на основі змодельованих сценаріїв і дає змогу визначити вплив чинників децентралізованого управління на розвиток професійно-технічної (професійної) освіти і навчання). 3-й етап — на основі показників, визначених у процесі аналізу, здійснюється розроблення прогнозів розвитку системи професійно-технічної (професійної) освіти і навчання.

Прогнозування розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання в найближчі роки стане ефективним засобом зміцнення тенденцій щодо її децентралізації та державного управління регіональним розвитком. У свою чергу децентралізація управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням сприятиме відродженню відсталих, “депресивних” регіонів шляхом підвищення активності та ініціативності

людей, культури праці, її продуктивності та використання духовного потенціалу народу [7].

Наукове пізнання об'єктивних закономірностей децентралізації управління професійно-технічною освітою є основою, теоретичним підґрунтям розробки її організаційно-методичних принципів (принцип (від лат. *principium* — початок, основа) — головне вихідне положення концептуальної теорії, вчення, науки, світогляду, політичної організації [1, 961]), оскільки вони є їх відображенням. У контексті заявленого наводимо як приклад функціональну характеристику організаційно-методичних принципів (реалізація кожного з них у системі управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням уможливить розкриття та формалізацію сутності поняття “децентралізоване управління”):

- об'єктивно оцінити відносну цілісність і завершеність певного етапу становлення та розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання можна за умови реалізації принципу історизму, оскільки він має універсальне методологічне значення;
- взаємну відповідальність і взаємні зобов'язання щодо комплексного розвитку та функціонування зазначеної освітньої галузі передбачає принцип узгодження інтересів державних і місцевих органів управління на основі єдиної відомчо-територіальної системи стимулювання й відповідальності;
- ранжуванню цілей і завдань системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням відповідно до проекту концепції її розвитку та реальних можливостей, орієнтації на дотримання соціальної спрямованості щодо використання матеріальних і фінансових ресурсів сприяє принцип пріоритетності;
- принцип єдності регіональної політики суспільства та галузевої освітньої політики орієнтує управлінців різних рівнів на комплексний підхід до проблем і завдань професійно-технічної (професійної) освіти і навчання стосовно її реформування та розвитку, і посилює відповідальність місцевих органів управління за успішну реалізацію зазначених процесів;
- принцип комплексності, що спрямовується на: а) піднесення професійно-технічної (професійної) освіти і навчання на якісно новий рівень шляхом розроблення державних стандартів, орієнтованих на посилення соціальної спрямованості її змісту; істотне

підвищення статусу професійно-технічних навчальних закладів у процесі комплексно-пропорційного розвитку їх мережі; збалансованості ресурсів професійно-технічної (професійної) освіти і навчання із суспільними потребами та запитамі громадян;

- принцип пропорційності щодо фінансового забезпечення професійно-технічної (професійної) освіти і навчання за рівнями адміністративно-територіальної ієрархії, розширення фінансово-економічної самостійності професійно-технічних навчальних закладів базується на поєднанні регіонального бюджету з позабюджетними фондами комплексного розвитку (зазначені фонди формуються за рахунок діяльності підприємств і коштів населення);
- принцип варіативності сприяє: а) розробленню варіативної програми розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання (як правило, різні варіанти цієї програми складаються на основі альтернативності проєктованих (попередньо визначених) термінів, що визначають темп і характер розвитку освітньої галузі відповідно до розвитку всіх сфер суспільного життя; гіпотез інвестиційної політики щодо освітньої галузі); вибору суб'єктами управління різних шляхів щодо досягнення цілей і вирішення її завдань.

За допомогою зазначених організаційно-методичних принципів можна поєднати і реалізувати ідеї стосовно науково-методичних основ обґрунтування перспективного розвитку і пріоритетних напрямів реформування професійно-технічної (професійної) освіти і навчання; розв'язати проблему інформаційного дефіциту в освітній галузі та підвищити якість управління професійно-технічними навчальними закладами, врахувавши при цьому стратегічні завдання регіонального розвитку. Це такі, як: "реконструкція економіки промисловості регіонів і великих міських агломерацій через конверсію оборонних і цивільних галузей, модернізацію інфраструктури, оздоровлення екологічної ситуації, роздержавлення та приватизацію; подолання депресивного стану агропромислових регіонів, відродження сіл і міст, прискорене відновлення втраченої життєдіяльності у сільській місцевості, розвиток місцевої виробничої та соціальної інфраструктур, підвищення ефективності щодо використання сільськогосподарських та інших угідь; стабілізація соціально-економічного становища в регіоні з

екстремальними природними умовами і переважно сировинною спеціалізацією; продовження формування промислових вузлів і центрів з пріоритетним розвитком виробництв, які пов'язані з комплексним використанням сировини, що видобувається, встановлених екологічних стандартів; стимулювання розвитку експортних та імпортозамінюваних виробництв у районах, що мають для цього найбільш сприятливі умови; формування регіональних економічних ринків, вільних економічних зон, а також технополісів як регіональних центрів упровадження досягнень вітчизняної і світової науки, прискорення економічного та соціального прогресу; переспеціалізація окремих прикордонних районів, створення нових робочих місць і прискорений розвиток соціальної інфраструктури з урахуванням можливої передислокації військових частин; розвиток міжрегіональних і регіональних інфраструктурних систем (транспорту, зв'язку, інформатики), які забезпечували б і стимулювали структурні зрушення та ефективність регіональної економіки; подолання надмірного розриву в рівнях і якості життя населення окремих областей" [5, 9, 10].

Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням у контексті управління регіональним розвитком вплинув на необхідність створення комп'ютерних систем управління, зокрема таких, як: система пошуку, обробки та надання інформації про розвиток системи професійно-технічної (професійної) освіти в умовах децентралізації управління нею на основі Інтернет-технологій; система збору та аналізу інформації щодо управління професійно-технічними навчальними закладами; система управління персоналом; система оцінювання досягнень науки та практики управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчання в умовах її децентралізації.

Розвиток системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням у контексті управління регіональним розвитком є яскравим свідченням того, що перехід до ринкових відносин потребує використання якісно нових підходів і методів роботи з кадрами. Необхідність розв'язання цієї проблеми зумовлена посиленням економічних труднощів, зниженням виробництва, зносом основних фондів, використанням застарілих виробничих технологій, зменшенням обсягів щодо професійного навчання кадрів, істотним зниженням загального рівня кваліфікації робітників підприємств усіх галузей промисловості. За

цих обставин система професійно-технічної (професійної) освіти і навчання передбачає вдосконалення її підсистеми – неперервного професійного розвитку персоналу через формування і розвиток його інтелектуального потенціалу, ефективне управління знаннями на підприємствах.

Реалізація зазначеної вимоги зумовлена тим, що обсяг професійного навчання кадрів на підприємствах за останні роки знизився майже в чотири рази. За результатами наукових досліджень сьогодні навчанням охоплено лише 8 % працівників від загальної кількості зайнятих у промисловості та інших галузях народного господарства України (для порівняння: у країнах Європейського Союзу навчанням охоплено приблизно 20 %, в Японії – 80 % (Г. Суков, І. Тупик).

Як свідчать результати освітньої практики (вітчизняної та зарубіжної), система неперервного професійного навчання персоналу побудована відповідно до розвитку прогресивного (передового) підприємства з метою створення конкурентоспроможної елітної організації (світового взірця). У практиці діяльності таких організацій використовується система неперервного професійного розвитку персоналу, що складається із десяти блоків, які містять нові персонал-технології. Як приклад наведемо блок-схему зазначеної системи, яка успішно використовується на науково-виробничому комплексі – Новокраматорському машинобудівному заводі, який має унікальний досвід у галузі наукових досліджень, маркетингу, проектування, виробництва та обслуговування продукції після її продажу. Динаміку розвитку цієї організації забезпечують такі три фактори, як: заінтересований, відповідальний та ефективний власник в особі закритого акціонерного товариства; перехід до управління організацією на принципах сучасного менеджменту з його стратегічним баченням; реалізація системного підходу до управління персоналом. Імперативом діяльності цієї організації є проста істина: щоб успішно конкурувати в сучасних, надзвичайно жорстких умовах, потрібно багато знати, потрібно багато і наполегливо вчитися. З цією метою на підприємстві відпрацьована технологія пошуку інноваційних знань, що формують інтерес до розвитку виробництва (патенти, конструктивні рішення, технології, ноу-хау, стандарти, матеріали, інноваційні методи управління, методи і способи навчання на виробництві тощо). Суб'єкти управління організацією зазначені інновації не копіюють механічно, а критично їх оцінюють, добирають ліпші, адаптують їх до регіональних умов, а головне – продукують

нові знання та активно їх використовують у процесі виробництва. Доволі активно організацією використовуються (у формі системи неперервного професійного розвитку персоналом) відомі на Заході концепції “самонавчаюча організація” та “економіка знань”. Результатом використання цих концепцій є створення ефективно діючого навчально-виробничого та організаційно-методичного комплексу професійного навчання і розвитку персоналу; впровадження попередньої підготовки кадрів; розроблення чіткого алгоритму сертифікації та атестації персоналу, ключових посад спеціалістів і провідних робітничих професій; управління знаннями співробітників є стратегічною метою підприємства.

Науковий потенціал колективу підприємства складає 4 доктори наук, 21 кандидат наук, 110 керівників і спеціалістів працюють над дисертаціями, більше 400 осіб здобули другу спеціальність унаслідок післядипломної підготовки, без відриву від виробництва у ВНЗ навчається понад 300 працівників. У цілому різними формами навчання охоплено від 50 до 65 % персоналу. На підприємстві створено потужний центр підготовки робочих кадрів, який оснащено інноваційними засобами навчання. У 19-ти навчальних класах і 3-х спеціалізованих навчальних полігонах, які сертифіковано фірмою “Сіменс”, в одну зміну може навчатися більш ніж 600 осіб [6, 6, 7]. За переконаннями вітчизняних учених, – це яскравий приклад того, як слід працювати в умовах недосконалого законодавства, інфляції, економічної кризи та деградації системи професійно-технічної освіти, гідний для уважного вивчення та використання в індустрії України (В. М. Данюк).

З огляду на зазначене системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням у контексті управління регіональним розвитком показує, що ефективність децентралізованого управління зумовлюється і залежить від використання суб'єктами управління різних рівнів інтелектуального, інформаційного та інноваційного ресурсу; сучасних методів і засобів інформатизації всіх бізнес-процесів, методів програмування технологічних операцій на виробництві тощо.

Таким чином, системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням у контексті управління регіональним розвитком дав можливість дійти таких висновків.

Управлінська стратегія розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання та шляхи її реалізації мають будуватися з урахуванням закономірностей соціально-економічного розвитку регіональних систем і країни в цілому. Основними функціональними завданнями регіонального управління в соціальній сфері є: створення умов для задоволення потреб населення у професійно-технічній освіті і праці; забезпечення ефективного використання трудового потенціалу та організація сприятливих умов для його відтворення; сприяння ефективному розвитку соціальної інфраструктури; задоволення всіх сфер життєдіяльності людини.

Наукове пізнання об'єктивних закономірностей розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання, що відображають її реальний стан, є теоретичним підґрунтям розроблення принципів децентралізованого управління з урахуванням основних функціональних завдань регіонального управління (принципи є відображенням цих закономірностей у регіональній політиці країни).

Розвиток науки і практики децентралізованого управління потребує теоретичного пізнання його категорій — об'єктивних закономірностей, принципів і чинників. Сутність децентралізованого управління виявляється в процесі реалізації його організаційних і методичних принципів, зокрема таких, як: принцип історизму; принцип єдності політики держави і місцевих органів управління щодо децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням; принцип пріоритетності (сприяє ранжуванню цілей і завдань управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням); принцип комплексності (орієнтує на забезпечення комплексного розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання); принцип пропорційності щодо забезпечення професійно-технічної (професійної) освіти і навчання фінансовими ресурсами за рівнями адміністративно-територіальної ієрархії та розширення фінансово-економічної самостійності ПТНЗ; принцип варіативності; принцип узгодження інтересів державних і місцевих органів управління тощо. Необхідною передумовою розвитку професійно-технічної (професійної) освіти і навчання, наближення її структури до структури суспільних потреб є визначення пріоритетів децентралізованого управління, оскільки вони дадуть можливість ранжувати її цілі та завдання.

Глобальне переосмислення індивідуальних і загальнолюдських цінностей привело до транс-

формації моделі управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням, сприйняття персоналу не лише як об'єкта управління, а і його суб'єкта.

Теорію та методологію децентралізації управління можна розглядати як вчення про його організацію та здійснення. Таке визначення детермінує і його предмет — організацію діяльності суб'єктів управління різних рівнів, спрямовану на децентралізацію управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням.

Становлення і розвиток децентралізованого управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням зумовлюється і залежить від чинників соціально-економічного розвитку країни — джерел, умов та обмежень. За цих обставин його регулювання полягає у здійсненні заходів, що передбачені реформою професійної школи, зокрема таких, як створення умов для навчання учнів ПТНЗ, поліпшення підготовки кваліфікованих робітників відповідно до науково-технічного прогресу, забезпечення пропорційного розвитку окремих ланок професійної освіти та зміцнення їх матеріально-технічної бази; інтенсифікація роботи, що спрямовується на професійну орієнтацію молоді.

Базові ідеї моделі програми децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням розкриваються в таких положеннях: 1) урахування управліннями різних рівнів великого масиву інформації потребує якісного вирішення управлінських проблем (часткове вирішення управлінських проблем породжує нові, іноді більш складні); 2) моніторинг стану децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням має включати такий параметр: “Чинники та тенденції розвитку системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням в умовах її децентралізації”; 3) системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням в умовах її децентралізації дасть можливість директорам професійно-технічних училищ обґрунтувати оптимальну стратегію власної управлінської діяльності.

На сьогодні існує реальна потреба у формуванні українськими підприємствами якісно нових підходів до навчання персоналу на основі вивчення зарубіжного досвіду. Так, керівники українських підприємств можуть ефективно використовувати два різні підходи, які викладено в теорії Р. Калана і Д. Нортоня як “модель групи страте-

гічних професій” і “модель стратегічних цінностей”. У першому випадку організація зосереджує програми навчання на тих професіях, які є ключовими для реалізації її стратегічного розвитку; у другому — навчання персоналу здійснюється з метою впровадження корпоративних цінностей і пріоритетів організації в цілі і діяльність усіх її працівників.

Враховуючи зазначене, формування якісно нових підходів до навчання персоналу на українських підприємствах може здійснюватися за такими напрямками, як: “попереднє навчання та перепідготовка персоналу відповідно до стратегії підприємства; навчання та ліквідація розриву між корпоративними вимогами та наявним рівнем кваліфікації; навчання для засвоєння прогресивних прийомів виконання трудових операцій; навчання для підвищення загальної кваліфікації; навчання за новими напрямками розвитку підприємства” [6, 63].

Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням у контексті управління регіональним розвитком дав можливість:

- з’ясувати, що регіональне управління освітою — це діяльність регіональних органів державного управління освітою, органів місцевого самоврядування, що спрямовується на загальнонаціональне формування компоненту освіти з урахуванням таких принципів, як структурна ієрархія, фінансово-економічне забезпечення, оптимальне поєднання централізації, децентралізації та регіоналізації; основними завданнями регіонального управління освітою є: вдосконалення освітньої інфраструктури регіону; розвиток фінансово-бюджетної сфери; створення сприятливих умов для функціонування об’єктів освіти різних типів і форм власності; забезпечення соціального та фінансового захисту тих, хто навчається; реалізація кадрової політики, що спрямовується на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу педагогів; удосконалення регіональної системи професійної підготовки кадрів через навчання, додаткове навчання і перенавчання різних категорій населення; забезпечення управління кар’єрою і просування по службі керівних кадрів освіти регіону; регулювання регіонального розвитку педагогічної праці різних категорій працівників відповідно до

рівня їх кваліфікації; подолання диспропорцій і розміщення закладів (установ) освіти, їх матеріально-технічне оснащення та координація діяльності;

- виявити об’єктивні передумови розвитку регіонального управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням. Ними є: територіальний розподіл закладів (установ) освіти; наявні соціально-економічні і духовно-культурні умови розвитку освіти; стабільна фінансово-бюджетна система; нормативно-правове регулювання діяльності закладів (установ) освіти; природоохоронні заходи щодо поліпшення екологічної ситуації, попередження техногенних загроз, воєнних, національних і міжрегіональних конфліктів; організація виконання регіональних програм розвитку освіти з урахуванням стратегічного розвитку регіону; комплексний вплив на розвиток регіону.

В умовах децентралізації професійно-технічної (професійної) освіти і навчання компетенцією регіональних органів управління є: забезпечення комплексного розвитку регіонів шляхом реалізації прогноз-планів, регіональних і частково загальнодержавних програм, сприяння розвитку підприємництва, забезпечення розвитку соціальної та локальної виробничої інфраструктури, регулювання проблем соціального забезпечення та зайнятості населення, формування фінансових ресурсів.



Література

1. *Большой энциклопедический словарь*. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Большая Российская энциклопедия; СПб.: Норинт, 2000. — 1456 с.
2. *Єльнікова Г. В., Мельник В. К.* Регіональне управління освітою // *Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України: голов. ред. В. Г. Кремень*. — К., 2008. — С. 182.
3. *Карамушка Л. М.* Психологія освітнього менеджменту: Навч. посіб. — К.: Либідь, 2004. — 424 с.
4. *Олійник В. В.* Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: Моногр. — К.: Міленіум, 2003. — 594 с.
5. *Рапопорт В. Ш.* Диагностика управления: практический опыт и рекомендации. — М.: Экономика, 1988. — 125 с.
6. *Стеченко Д. М.* Управление региональным развитием: Навч. посіб. — К.: Вища шк., 2000. — 223 с.
7. *Суков Г. С., Тупік І. Я.* Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: Монография / За наук. ред. В. М. Данюка. — К.: КНЕУ, 2008. — 232 с.

Теоретично осмислено зазначену проблему, що ґрунтується на вивченні та аналізі регіональних прогнозованих досліджень, унікальному досвіді організації (машинобудівного заводу) в галузі наукових досліджень, маркетингу, проектування, виробництва та обслуговування продукції, яка фінансує прикладну науку, “вирощує” власних кандидатів і докторів наук.

Теоретически осмыслено представленную проблему, базирующуюся на изучении и анализе региональных прогнозируемых исследований, уникальном опыте организации (машиностроительном заводе) в отрасли научных исследований, маркетинга, проектирования, производства и обслуживания продукции, которая финансирует науку, “выращивает” собственных кандидатов и докторов наук.

The theoretic thinking of declared problem which is based on the study and analyses, of regional predictable researches, of the unique experience of organization at the establishment in the field of scientific investigation, marketing, projecting, producing and servicing of products which finances the science and prepares proper candidates and doctors of science.

Надійшла 16 серпня 2010 р.