

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКА В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Висновки. Таким чином, динаміка формування професійної компетентності майбутніх вихователів за період навчання у Харківському гуманітарно-педагогічному інституті дозволяє стверджувати, що значний позитивний ефект у цій діяльності досягається за рахунок оптимального поєднання навчальної, практичної і виховної діяльності. Така тісна взаємодія приводить до того, що при формуванні професійної компетентності кількісні показники переходять в реальні, якісні, коли критерієм сформованості є конкретні дії та вчинки майбутніх педагогів.

Отже, подальшу роботу ми спрямуємо на побудову акмеологічного проекту впливу на педагогічні і навчальні умови діяльності студентів, виявлення і практичне використання продуктивних алгоритмів поведінки, які призводять до вироблення індивідуального педагогічного стилю і сприяють забезпеченню високого рівня досягнень студентів.

1. Кузьміна Н.В. *Методы акмеологического исследования качества подготовки специалистов: метод. пособие / Н.В. Кузьмина.* – М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2002. – 68 с.

2. Кулюткин Ю.Н. *Исследование эффективности повышения квалификации педагога: материалы к обсуждению на ученом совете НИИ ООВ АПН СССР / Ю.Н. Кулюткин.* – М.: Педагогика, 1977. – 152 с.

3. Монахов В. *Проектирование траектории становления будущего учителя / В. Монахов, А. Нижников // Школьные технологии.* – 2000. – № 5. – С. 67 – 82.

4. Сластенин В.А. *Диагностика профессиональной пригодности молодежи к педагогической деятельности / В.А. Сластенин, Н.Е. Можар.* – М.: Просвещение, 1991. – 121 с.

5. Талызина Н.Ф. *Теоретические основы разработки модели специалиста / Н.Ф. Талызина.* – М.: Знание, 1986. – 108 с.

6. Шавир П.А. *Профессиональное самопознание на вузовском этапе подготовки учителя / П.А. Шавир.* – М.: Педагогика, 1991. – 96 с.

Стаття надійшла до редакції 30.12.2010

УДК 377

Лілія Сушенцева, кандидат педагогічних наук, доцент, докторант

Институту ПТО НАПН України,
м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКА В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

У статті автор розкриває сутність соціального партнерства, особливості формування професійної мобільності майбутнього кваліфікованого робітника в умовах соціального партнерства.

Ключові слова: соціальне партнерство, професійна мобільність.

Лит. 6.

Lily Sushenceva

FEATURES OF FORMING OF PROFESSIONAL MOBILITY OF FUTURE SKILLED WORKER ARE IN THE CONDITIONS OF SOCIAL PARTNERSHIP

In the article an author exposes essence of social partnership, feature of forming of professional mobility of future skilled worker, in the conditions of social partnership.

Key words: social partnership, professional mobility.

Актуальність дослідження. В умовах переходу до ринкової економіки професійно-технічна освіта в Україні все більше орієнтується на задоволення потреб ринку праці, конкретних запитів роботодавців, стає інструментом розв'язання, першою чергою, економічних проблем суспільства. Одночасно змінюється характер дії економічних і соціальних факторів на стан професійно-технічної освіти. Сьогодні науково-технічний прогрес і жорстка конкуренція настільки прискорили розвиток

техніки і технології, що в силу інерційності системи професійної освіти темпи підготовки кваліфікованих робітників почали відставати від вимог виробництва. Це явище ще у 1967 році було назване "світовою кризою освіти". В сучасних умовах, як відмічають фахівці, ця криза ще більше поглибилася. Так, на Міжнародній конференції праці в Женеві (2008 р.) було підкреслено, що "підвищення продуктивності за рахунок прогресу в області технологій і організації бізнесу неможливо досягти повною мірою без робочої

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКА В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

сили, здатної використовувати свій потенціал і нові форми організації праці. Кваліфікована робоча сила служить основним фактором, який сприяє розширенню потенціалу для підвищення продуктивності” [6, 64].

Постановка проблеми. Аналіз ситуації, що склалася в усіх галузях економіки країни, свідчить, що досить вагомим фактором стабілізації і розвитку виробництва є найбільш повне використання людських ресурсів. Їх висока професійна підготовка і кваліфікація також сприяють підвищенню продуктивності і якості праці. В ринкових умовах соціальне партнерство стає найважливішим засобом підвищення якості професійно-технічної освіти і адаптації випускників професійно-технічних навчальних закладів до нових економічних умов. Це забезпечується спільними зусиллями соціальних партнерів по збереженню та поповненню кадрового потенціалу підприємств різних галузей промисловості. Не можна не враховувати й той факт, що з часом система виробництва, в якій функціонує підприємство, швидко змінюється.

У цих умовах стає актуальною нова система відносин між професійно-технічними навчальними закладами, роботодавцями, службами зайнятості – усіма, хто є не тільки споживачами “продукції” освітньої установи, але й джерелом її фінансового благополуччя.

Метою статті є висвітлення проблеми соціального партнерства в Україні та особливостей формування професійної мобільності майбутнього кваліфікованого робітника в цих умовах.

Основна частина. Соціальне партнерство в Україні існувало досить давно – перші законодавчі документи відносяться до 1917 року. Проте воно було жорстко регламентованим державою, і лише, починаючи з 1991 року, з появою ринкової економіки соціальне партнерство набуло нового значення.

Ще зовсім недавно з позиції реформаторського підходу передбачалося, що в сфері освіти вдасться швидко вибудувати нову систему партнерства замість старої практики шефських відносин. Із другої половини 1990-х рр. почали створюватися консультативні й координаційні ради, однак ситуацію до кращого вони не змінили. У середовищі освітнього менеджменту комерційні інтереси й прагнення до корпоративного виживання або експансії виявилися сильнішими мотиви соціальної відповідальності. Тим часом у системі професійної освіти спостерігаються перекося – дефіцит у підготовці робітників, гіпертрофовані обсяги контингентів вищої освіти на тлі спаду контингентів у професійно-технічних навчальних

зкладах, низькі показники працевлаштування з отриманої професії.

Досліджуючи соціальне партнерство як засіб підвищення якості професійної освіти, Т. Глушанок зауважує, що “соціальне партнерство у професійній освіті – це особливий тип взаємодії освітніх установ із суб’єктами і інститутами ринку праці, державними і місцевими органами влади, громадськими організаціями, спрямований на максимальне узгодження і облік інтересів всіх учасників цього процесу” [3, 80]. Далі науковець наголошує на тому, що соціальне партнерство в системі професійно-технічної освіти є важливим елементом у формуванні сучасного підходу до галузей виробництва, воно є показником реальної зацікавленості суспільства й держави в подальшому розвитку виробництва з метою підвищення прибутковості й конкурентоспроможності в цілому. Основна мета соціального партнерства, на наш погляд, – це сприяння процесу підготовки й перепідготовки конкурентоспроможних професійно мобільних кваліфікованих робітників, що адаптуються до швидких змін ринку праці.

Поняття “соціальне партнерство” розглядається як участь різних державних і громадських організацій, підприємств, а також окремих осіб у спільній діяльності, спрямованої на розв’язання конкретних завдань, що стоять перед галуззю. Роль держави на ринку освітніх послуг на сьогоднішній повинна зводитися до проведення в життя Концепції Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015 роки, що відповідає інтересам усіх учасників цього процесу. У цілому ж, політика держави, заснована на включенні професійно-технічної освіти в систему базових пріоритетів соціально-економічного розвитку [5, 6].

Водночас, створення умов для розвитку реального сектора економіки, як основного інституціонального суб’єкта ринку праці, що формує професійно-кваліфікаційну структуру попиту на робочу силу, сприятиме тому, що стабільно працююче виробництво саме перетвориться в наймогутніший регулятор системи професійної підготовки кадрів, виступаючи одночасно й замовником і контролером якості освітнього продукту.

Важливе значення для розвитку і поглиблення соціального партнерства має оновлення нормативно-правової бази для нового типу взаємодії професійно-технічних навчальних закладів з роботодавцями, що сприяє задоволенню основних інтересів обох сторін на взаємовигідній основі; посилення “прозорості” інформаційних потоків про ситуацію на ринку праці й освітніх

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКА В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

послуг, широке інформування населення про професійну й кваліфікаційну структуру попиту, прогнозу основних макроекономічних показників ринку праці, проблемах працевлаштування випускників, рейтингу та здорової конкуренції професійно-технічних навчальних закладів тощо.

Погано налагоджена взаємодія між соціальними партнерами призводить до того, що установи професійно-технічної освіти страждають від неінформованості про те, які потреби ринку праці, які напрямки найбільш перспективні, які нові тенденції з'являються. Від відсутності такої інформації погіршується якість підготовки робітничих кадрів, а отже і знижується можливість формування професійно мобільного кваліфікованого робітника. Одним із шляхів розв'язання проблеми "процесу виробництва" кваліфікованих професійно мобільних робітників є розробка вимог до професійно мобільних кваліфікованих робітників, відповідно яким у професійно-технічному навчальному закладі буде виконуватись замовлення підприємства. Концептуальні підходи до визначення замовлення викладені в модульній системі професійного навчання, розробленій Міжнародною організацією праці.

Зауважимо, що відносини з роботодавцями сьогодні вибудовуються складно, оскільки руйнування зв'язків професійно-технічної освіти з підприємствами привело до того, що частина з них перестали приділяти належну увагу питанням перепідготовки й підвищення кваліфікації своїх кадрів. Однак, як показує досвід, при бажанні професійно-технічний навчальний заклад спроможний змінити це ставлення до себе з боку роботодавців, довести свою спроможність і взяти на себе розв'язання питань по забезпеченню виробництва професійно мобільними кваліфікованими робітничими кадрами. Так, наприклад, на базі професійно-технічних навчальних закладів здійснюється підготовка робітничих кадрів за направленням центрів зайнятості та за угодами з вищими навчальними закладами. Такий вид соціального партнерства дозволяє ефективно розв'язувати проблему дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів за рахунок орієнтації освітніх програм на потреби конкретного замовника.

Підвищення якості професійно-технічної освіти нерозривно пов'язане з організацією самостійної роботи як учнів, так і слухачів у процесі їх навчання. Досить цікавий досвід соціального партнерства через організацію самостійної роботи у системі дистанційного навчання запропонували Р. Гуревич та М. Кадемія. Учням 11 класу сільської школи було запропоновано в

дистанційному режимі оволодіти професіями: "Оператор комп'ютерного набору", "Секретар, оператор комп'ютерного набору", "Обліковець, оператор комп'ютерного набору". Процес навчання був організований таким чином: учні на установочних заняттях в училищі були ознайомлені з порядком навчання за дистанційною формою, змістом їхньої роботи та способами користування електронними матеріалами; було також розроблено графік складання залікових робіт та консультацій [4, 15].

Одним з напрямів соціального партнерства в системі "ПТНЗ-підприємство" є спільна діяльність будівельних училищ і підприємств. Результатом такої взаємодії з компанією "Хенкель Баутехнік (Україна)" стало оновлення матеріально-технічної бази навчальних майстерень та лабораторій (створено 35 навчально-практичних будівельних центрів у 20 регіонах та у Києві). Можна констатувати, що тепер будівельні професійно-технічні навчальні заклади можуть готувати професійно мобільних кваліфікованих робітників за сучасними виробничими технологіями на замовлення роботодавців.

Важливе місце в рамках соціального партнерства має сітьова взаємодія між професійно-технічними навчальними закладами і оптимізація системи професійно-технічної освіти на регіональному рівні, оскільки вона дозволяє усунути дублювання підготовки і навчання з одних і тих же професій і "перевиробництво" робітників, що не користуються попитом на ринку праці. З цією метою однопрофільні або близькі за профілем підготовки професійно-технічні навчальні заклади об'єднуються в один навчальний заклад.

Зрозумілий інтерес до системи соціального партнерства в об'єднань профспілок. Чим якісніше буде професійна підготовка, тим менше виявиться соціальних проблем, конфліктів з роботодавцями, соціальної напруженості.

Не менший і в чомусь схожий інтерес до партнерства із професійно-технічною освітою має й служба зайнятості. Невідповідність вимогам ринку праці, низька кваліфікація приводить випускників професійно-технічних навчальних закладів на біржу праці. Знизити потік таких безробітних, скоротити витрати на їхню перепідготовку – у цьому і є практична зацікавленість у становленні системи соціального партнерства в професійно-технічній освіті.

Професійно-технічна освіта сьогодні все більше втрачає своє первісне значення – освіта на все життя. Актуальною стає безперервна й "трансгранична" освіта. В умовах невизначеності сучасного постіндустріального суспільства

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКА В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

потрібна орієнтація професійної підготовки не стільки на засвоєння знань і вмінь, скільки на формування проектної культури – здатності розв'язувати завдання, знаходити шляхи розв'язання проблем у нестандартних ситуаціях реальної професійної діяльності. Розв'язувати ці питання можливо лише за умови набуття професійно-технічної освіти в логіці компетентнісного підходу.

Формування системи соціального партнерства в сучасних соціально-економічних умовах – досить тривалий і складний процес, що залежить від цілого ряду суб'єктивних і об'єктивних причин (стану економіки, соціальної обстановки, готовності включитися в нього органів влади та волі, бажання й можливості керівників професійно-технічних навчальних закладів). Результативність і ефективність роботи професійно-технічного навчального закладу із соціальними партнерами визначається ступенем реалізації своїх інтересів, що полягають, насамперед, у підготовці професійно мобільних кваліфікованих робітників і оцінюється за ступенем виконання своєї основної соціальної функції.

Організаційно-структурні механізми соціального партнерства забезпечують розподіл функцій і ролей, установлення різноманітних зв'язків між соціальними партнерами. Ми використовуємо системну структуру, що припускає об'єднання зовнішніх і внутрішніх партнерів, що відрізняється гнучкістю, адаптивністю до мінливих умов, високим творчим потенціалом, здатністю до розвитку.

Психолого-педагогічні механізми соціального партнерства дозволяють зв'язати мету системи з освітніми інтересами соціальних партнерів і забезпечують рух у напрямку найбільш повного досягнення цілей, зумовлених соціальним замовленням.

Як змістовно-цільові механізми соціального партнерства виступають: модель випускника; мета професійної освіти, конкретизовані на основі оцінки внутрішніх і зовнішніх можливостей навчального закладу. Організаційно-технологічні механізми соціального партнерства пов'язані з визначенням і реалізацією технології освітнього процесу. Соціально-психологічні механізми пов'язані з адаптацією, професійною соціалізацією, з формуванням професійної культури й професійної етики; відрізняються тривалою дією. Основними функціями системи соціального партнерства є: прогностно-проектна; нормативно-правова; методична; маркетинг ринків праці й освітніх послуг; координації зовнішніх зв'язків; організаційна; контрольно-оцінна; соціальна.

Оцінити ефективність діяльності системи можна через критерії: якість професійної освіти; рівень нормативно-правової основи діяльності навчального закладу; здатність задовольняти освітні запити населення; рівень координації й взаємодії з партнерами; рівень соціальної й професійної адаптації випускників (реалізація вимог соціальних партнерів до випускників професійно-технічних навчальних закладів, що сприяють їх адаптації до ринку праці); динаміка ефективності використання інтелектуальних та інших ресурсів у професійно-технічних навчальних закладах.

Щоб розв'язувати весь комплекс проблем, пов'язаних з функціонуванням і розвитком у ринкових умовах системи професійно-технічної освіти було створено при МОН України Галузеву раду з професійно-технічної освіти, у багатьох професійно-технічних навчальних закладах були створені консультативні ради з професій, які стали найбільш діючим механізмом реалізації інтересів соціальних партнерів. Консультативні ради – неформальні органи співробітництва всіх суб'єктів ринку праці, зацікавлені у виробленні єдиної стратегії підготовки кадрів, що відповідають запиту регіону. Модель ради на різній території має свої особливості. Наприклад, у Дніпропетровському навчально-виробничому центрі №2 Консультативна рада створена на рівні ПТНЗ, у Кривому Розі – на рівні галузей.

Новий етап розвитку соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти почався в 2000 р., коли створювалися Піклувальні ради, як низова структура асоціації соціальних партнерів. Моделі цих рад також виявилися різними, що відповідає умовам конкретних регіонів. Так, у Кривому Розі Піклувальні ради були створені на рівні підприємств. Їх очолили директори підприємств, а до складу увійшли представники роботодавців, ВНЗ, технікумів, професійно-технічних навчальних закладів, служби зайнятості, місцевих органів влади, представники профспілок. Наприклад, на базі Криворізького залізничного комбінату працює Піклувальна рада, яку очолює голова правління КЗРК Ф. Караманець. Як правило, на засіданні Піклувальної ради розглядаються не тільки питання підвищення якості підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, а й проводяться екскурсії учасників засідання у забій шахти, де науковці, педагогічні працівники мають змогу наочно побачити як працює сучасна техніка, які сучасні технології виробництва сьогодні є найбільш ефективними.

Таким чином, як тільки підприємства стають реальними покупцями освітніх послуг, вони

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКА В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

починають жорстко контролювати їхню якість, орієнтуючись на кінцевий результат – працевлаштування за отриманою професією.

Взаємодія професійно-технічних навчальних закладів і соціальних партнерів у ринкових умовах спрямована на забезпечення розвитку професійних, розумових, пізнавальних, творчих і діяльнісних рис особистості, а також забезпечення професійної компетентності випускників на основі формування діяльних компетенцій (умінь і навичок здійснення професійної діяльності) і комунікативних компетенцій (умінь і навичок ділового спілкування); моніторинг якості професійної підготовки; моніторинг професійної адаптації випускників; організацію освітнього процесу відповідно до вимог роботодавців до кваліфікації випускників; сертифікацію кваліфікаційних характеристик випускників за участю соціальних партнерів; впровадження в освітній процес інноваційних педагогічних технологій, першою чергою модульно-компетентнісних; підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, у тому числі шляхом стажування викладачів і майстрів виробничого навчання на провідних підприємствах, що мають сучасне устаткування й технології.

Допомогти учневі правильно вибрати сферу діяльності, а в ній професію (або ряд професій), що відповідає його здатностям і можливостям, розвинути професійні схильності й інтереси – у цьому полягає мета профорієнтації. Із цієї мети впливає ряд завдань і відповідно напрямків профорієнтаційної роботи, виконанню якої сприяють соціальні партнери. Однієї з форм соціального партнерства професійно-технічного навчального закладу й виробництва є цільова підготовка кваліфікованих робітників для конкретного підприємства. При такій підготовці одночасно задовольняються дві потреби: підприємства як замовника й учня як особистості. Так, наприклад, Білоцерківським ВПУ №9 здійснюється підготовка професійно мобільних кваліфікованих робітників за замовленнями підприємства ЗАТ “Росава” (виробництво шин та гумових виробів). У рамках соціального партнерства “відбувається взаємодія у процесі навчання учнів в умовах виробництва, створюються сприятливі умови для професійного зростання та підвищення фахового рівня як учнівської молоді, так і педагогічних працівників навчального закладу” [1, 28].

Центром підготовки і перепідготовки робітничих кадрів (м. Кривий Ріг) виробнича практика організується на штатних робочих місцях в умовах підприємства (АТ “Криворіжбудіндустрія”), яке виділяє інженерно-

технічних працівників і кваліфікованих робітників для керівництва практикою. У період виробничої практики ставляться і розв’язуються завдання по формуванню професійно важливих якостей майбутніх професійно мобільних кваліфікованих робітників, а саме: швидкість реакції, гнучкість і швидкість професійного мислення, координація рухів, спостережливість, концентрація уваги, розвиток просторової уяви, окоміру, уміння визначати на слух неполадки у роботі обладнання, пристосувань та інструментів. За такої організації виробничої практики учні професійно-технічного навчального закладу досконало знайомляться з організацією виробництва, з новими будівельними технологіями і матеріалами, освоюють типові роботи, вдосконалюють швидкісні професійні навички, тобто повністю підготовлюються до самостійної праці на підприємстві.

В умовах соціального партнерства, на думку І. Гейко, “спеціалізацію можуть забезпечити не професійно-технічні навчальні заклади, а саме підприємства, фірми, акціонерні товариства тощо” [2, 176]. Вони повинні визначати спільно з професійно-технічними навчальними закладами той конкретний зміст професійного навчання, який вони беруть на себе. Навчання вони повинні проводити на зразках новітніх досягнень техніки і технології виробництва, на сучасній матеріально-технічній базі. Навчання повинно будуватися на принципах диференціації, індивідуалізації та професійної спрямованості. Водночас, роботодавці повинні здійснювати педагогічну підготовку своїх провідних фахівців. При такому підході до реалізації регіонального компоненту змісту професійно-технічної освіти проблема підготовки професійно мобільних кваліфікованих робітників необхідного рівня кваліфікації частково може бути розв’язаною. Така співпраця забезпечує майбутньому кваліфікованому робітнику швидку адаптацію до виробничих умов і дає можливість учневі побачити перспективи його майбутньої професійної діяльності.

Висновки. Тож, соціальне партнерство – це відкрита, гнучка форма співробітництва, побудована на чіткому розподілі ролей відповідальності й долі участі, що містить як соціальні, так і економічні аспекти. Соціальне партнерство – це система договірних відносин організаційної, економічної і педагогічної взаємодії професійно-технічних навчальних закладів з роботодавцями, службами зайнятості, профспілками, батьками, яка дозволяє включити професійно-технічні навчальні заклади у ринкові відносини і сприяє підготовці професійно мобільного кваліфікованого робітника.

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ

Особливостями підготовки професійно мобільного кваліфікованого робітника в умовах соціального партнерства є: здійснення спільно з роботодавцями постійної цілеспрямованої профорієнтаційної роботи з абітурієнтами та учнями професійно-технічного навчального закладу; оперативна інформованість професійно-технічного навчального закладу про потребу у кваліфікованих робітничих кадрах з тієї чи іншої професії; можливість залучати до участі в навчально-виробничому та виховному процесі представників соціальних партнерів, у тому числі й роботодавців; своєчасне оновлення змісту професійного навчання відповідно до змінених умов виробництва; надання можливості учням вивчати нову техніку, нові технології та працювати із сучасними матеріалами у навчальних майстернях училища; включення учня у безпосередній виробничий процес на підприємстві під час виробничої практики сприяє більш швидкій адаптації до виробничих умов та виробничого колективу; підготовка учнів до конкретних виробничих умов; забезпечення впевненості у одержанні першого робочого місця за професією.

1. Білан М.О. *Взаємодія училища і виробництва у професійній підготовці* / М.О. Білан // *Професійно-технічна освіта*. – 2007. – №3. – С. 28 – 29.

2. Гейко І. *Особливості взаємодії професійно-технічних навчальних закладів і підприємств-замовників в умовах ринку* / Іван Гейко // *Педагогіка і психологія професійної освіти*. – 2006. – №2. – С. 173 – 180.

3. Глушанок Т.М. *Соціальне партнерство як средство підвищення качества профессионального образования* / Т.М. Глушанок // *Современные проблемы науки и образования*. – 2008. – №6. – С. 80 – 83.

4. Гуревич Р. *Дистанційне навчання: училище – сільська школа* / Роман Гуревич, Майя Кадемія // *Професійно-технічна освіта*. – 2004. – №3. – С. 15 – 19.

5. *Концепція Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015 роки* // *Професійно-технічна освіта*. – 2010. – №3. – С. 5 – 6.

6. *Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию. Международная конференция труда, 97-я сессия, 2008 г. Доклад V*. – Женева: Международное бюро труда, 2008. – 182 с.

Стаття надійшла до редакції 29.12.2010

УДК 008

Віктор Локшин, кандидат педагогічних наук, Ph. D,

докторант відділу педагогіки і психології вищої школи
Інституту вищої освіти АПН України,
м. Київ

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ

У статті визначено поняття “професійна управлінська культура”. Виділені основні властивості управлінської культури та умов оволодіння її менеджерами соціокультурної сфери.

Ключові слова: формування управлінської культури менеджера соціокультурної сфери, професійна компетентність, менеджер соціокультурної сфери, якість вищої освіти.

Лит. 8.

Victor Lokshin

FORMING OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF MANAGERS OF ETHNICITY AREAS IS IN CONTEXT OF ADMINISTRATIVE CULTURE

The article deals with the basic a “concept culture management”. Basic approaches are defined for the properties of culture management and condition of capture are selected.

Key words: project culture, project culture of teacher, innovative activity, principles of forming of project culture of teacher.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень та публікацій. На сучасному етапі розвитку освіти інноваційні процеси глибоко увійшли в її різні сфери. Вони направлені на

становлення менеджера соціокультурної сфери нового типу, який здатний розв’язувати коло значущих проблем ХХІ століття. Одним із аспектів управління інноваційними процесами в навчальному закладі дослідники Т.І. Шамова,