УДК 37.07.005.2

Л.М. СЕРГЄЄВА

ТЕХНОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті обґрунтовано актуальність проблеми якості професійної освіти й навчання в сучасній теорії і практиці профтехпедагогіки. Ураховуючи зарубіжний та вітчизняний досвід застосування технологій оцінювання ефективності діяльності ПТНЗ, визначено чотири групи індикаторів, звернено увагу на компонент "Удосконалення управління розвитком ПТНЗ" і запропоновано враховувати декілька елементів, зокрема: спеціально організоване навчання керівних кадрів з питань інноваційних підходів до екологічно спрямованого управління розвитком ПТНЗ; розробку та ефективне впровадження бізнес-планування; залучення роботодавців, інших соціальних партнерів до управління розвитком ПТНЗ; моніторинг ефективності та якості діяльності педагогічного колективу ПТНЗ. Запропоновано новий індикатор "Удосконалення управління розвитком ПТНЗ".

Ключові слова: *моніторинг, індикатор, критерії ефективності, професійна освіта й навчання.*

Проголошена в Україні інноваційна модель розвитку потребує, насамперед, висококваліфікованої робочої сили, професійно-мобільних, конкурентоспроможних працівників. Звідси випливає головне завдання освіти: забезпечення галузей економіки держави кваліфікованими, грамотними кадрами, які б дали Україні змогу долучитися до сучасних інтеграційних процесів, глобалізованого світового суспільства.

Існує тенденція щодо налагодження на регіональному рівні співпраці ПТНЗ із роботодавцями – замовниками робітничих кадрів, центрами зайнятості, управліннями праці та соціальної політики. Результативність роботи досягається завдяки широкому залученню органів місцевої влади до вирішення питань профтехосвіти, участі в міжнародних проектах, які за відсутності розроблених професійних стандартів в Україні адаптують до наших умов стандарти інших розвинутих країн.

Дослідженню застосування технологій оцінювання ефективності діяльності підприємств, фірм, організацій присвячені наукові праці українських науковців: О. Білоусова, Т. Бондарєвої, О. Канцурова, О. Кузьміна, Ю. Логвиненко, О. Мельник, О. Мукана, С. Хамініч та ін. Розробці індикаторів ефективної діяльності професійно-технічних навчальних закладів присвячені праці Т. Десятова, Н. Величко, Л. Майбороди, І. Савченко, Л. Шевчук та ін.

Водночас аналіз наукових джерел з теми дослідження засвідчив відсутність праць, присвячених комплексному вивченню проблем управління розвитком ПТНЗ в Україні та урізноманітнення застосування технологій індикаторно-інструментального оцінювання ефективності управління розвитком ПТНЗ.

Мета статті **–** обґрунтувати запропонований індикатор "Удосконалення управління розвитком ПТНЗ", що включає компонент "Диверсифікація професійної освіти і навчання", складовою якого є "Підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів ПТНЗ", що містить підкомпонент "Про-

© Сергєєва Л.М., 2014

фесійно-практичне вдосконалення". Цей індикатор заснований на пріоритетних формах організації процесу управління розвитком ПТНЗ з урахуванням реальних обставин регіонального ринку праці.

Проблема якості профтехосвіти (далі – ПТО) належить до актуальних проблем сучасної теорії і практики профтехпедагогіки, оскільки одна з головних суперечностей полягає в неадекватності рівня якості та змісту профтех–освіти стратегічній спрямованості розвитку світової та вітчизняної економіки. Суть проблеми полягає в тому, що зміст і можливості освітньої системи професійно-технічного навчального закладу (далі – ПТНЗ) суттєво відстають від реалій сучасного виробництва, тому є необхідність дослідження якісних, а не лише кількісних показників підготовки кваліфікованої робочої сили, визначення відповідності між попитом на працю та її пропозицією, підвищення гнучкості ринку освітніх послуг, його відкритості до впровадження нових педагогічних і виробничих технологій тощо. Ось чому останнім десятиріччям моніторинг у сфері профтехосвіти відокремився як самостійний напрям наукової управлінської діяльності. Управлінська діяльність без аналітичної роботи є неефективною, деструктивною, маніпулятивною.

Під моніторингом у галузі профтехосвіти ми розуміємо технологію відстеження його процесуальних та результативних сторін. Як технологія (сукупність засобів, спрямованих на зміну об'єкта, на який здійснюється формувальний вплив) моніторинг базується на певних елементах: визначенні цілей, завдань, принципів, функцій та науково обґрунтованій структурі.

Моніторинг розвитку ПТНЗ виконує інтегративну, діагностичну, компаративістську, експертну, інформаційну, прагматичну функції. Він є дієвим інструментом, що дає змогу перевіряти окремі складові управлінського процесу, вирішувати основні завдання планування [4, с. 16]. Потреба в моніторингу для ПТНЗ виникає тоді, коли є потреба відстежити процес реалізації певного плану, проекту, розвиток подій, явищ. Реалізація планів ПТНЗ потребує постійного спостереження за результатами діяльності. Тому, очевидно, найважливішим завданням керівника є вміння налагодити ефективну систему моніторингу, яка дає можливість швидко вносити необхідні корективи в планування та роботу навчального закладу в умовах непередбачуваних змін.

Упровадження та використання новітнього *інструментарію* дасть змогу управлінським структурам на національному, регіональному й місцевому рівні одержувати своєчасну оперативну інформацію, яка необхідна для розробки й упровадження стратегій і рішень для здійснення моніторингу якості освіти та процесів децентралізації її управління. Інформація про досліджувані об'єкти транслюється за допомогою відповідних показників – індикаторів.

Показник, або *індикатор*, в освіті розуміють як політично значущу статистику, яка забезпечує інформацією про умови, стабільність або зміни, функціонування або досягнення освітньої системи чи її окремих аспектів [7, с. 4]. Із цією метою розроблена група індикаторів управління розвитком ПТНЗ, які відіграють роль каталізатора в моніторингу й оцінюванні ефективності пофтехосвіти та є сучасним інструментом управління, оскільки дають можливість інформувати органи управління про стан системи ПТО, вивчати й досліджувати

вплив управлінських рішень на процес в освітній галузі. Індикатор забезпечує отримання комплексної якісної характеристики об'єкта, надає найбільш узагальнену оцінку (наприклад, відсоток випускників, які отримали дипломи з відзнакою, частка дітей-сиріт у загальному контингенті учнів тощо), найчастіше визначається за певною формулою або відношенням показників.

Під показником ми розуміємо кількісну характеристику об'єкта, що характеризує будь-яку його властивість (наприклад, кількість випускників, працевлаштованих за професією; кількість комп'ютерів у ПТНЗ).

Під інформаційним розрізом ми розуміємо аспект подання показників (наприклад, кількість ПТНЗ за галузевим спрямуванням, кількість учнів у розрізі підготовки за професіями). Індикатори – це не прості статистичні дані, а інформація, яка спеціально розроблена для вивчення процесів, що відбуваються в галузі освіти, тому не слід порівнювати систему індикаторів з переліком статистичних показників. Отже, індикатор дає змогу: оцінити "відстань" до поставленої мети; виявити проблемні або критичні "місця"; відповідати на питання, що постають перед освітянами в навчально-виховному й навчально-виробничому процесі; здійснити порівняння поточних даних з еталонними або з аналогічними за попередні періоди.

Спроба привнести в індикатори прості статистичні дані може призвести до "розмивання" самої ідеї та системного підходу до індикаторів. Вони виконують описову функцію, а також слугують елементами аналізу освітньої політики.

Зарубіжний досвід використання освітніх індикаторів свідчить про обов'язковість для останніх таких характеристик: індикатори мають бути кількісними, хоча й значити більше, аніж просто числовий вираз; вони мають передавати узагальнену інформацію про важливий аспект функціонування освітньої системи; індикатори передбачають інформування всіх зацікавлених сторін в освіті: учнів, батьків, учителів, директорів шкіл, управлінців, розробників освітньої політики; індикатори – це інструмент діагностики, їх використовують для аналізу та прийняття рішень [7]. Європейська Співдружність використовує модель освітніх індикаторів, що ґрунтується на таких основних складових: контекстуальна інформація; освітній процес; освітні досягнення; ресурсний внесок в освіту [6, с. 36].

Варто зазначити, наголошує О. Локшина, що, хоча кожен окремий індикатор несе певну інформацію, набагато ефективнішим є використання групи, системи чи моделі індикаторів, що дає змогу дістати уявлення про зв'язки між різними аналізованими чинниками та об'єктами. Важливим щодо цього є розроблення ефективної моделі індикаторів для моніторингового застосування, однак слід зауважити, що жодна концептуальна модель не може вмістити індикатори для діагностики всіх важливих аспектів освітньої системи [2]. Використання груп індикаторів у моніторингових дослідженнях сприяє розумінню причинно-наслідкового зв'язку змін, які відбуваються в системі та роблять їх "прозорими". У зв'язку із цим доцільно проводити моніторингові дослідження якості ПТО за індикаторами ефективної діяльності ПТНЗ, які згруповані за такими групами: працевлаштування, зміст навчання й навчально-методичне забезпечення, результативність навчання, кадровий потенціал,

доступність профтехосвіти, матеріально-технічна база, фінансування, соціальне партнерство [1, с. 212].

Індикатори відіграють одну з основних ролей в управлінні й оцінюванні ефективності функціонування освітньої системи. Вони повинні нести чіткий і точний цільовий опис системи освіти та визначати галузі порівняння при аналізі різних явищ. Відомо, що деякі тенденції розвитку освітньої системи можна виявити, тільки спостерігаючи їх тривалий час [5]. У цьому випадку необхідно мати уявлення щодо динаміки розвитку за роками. Нарешті, важливо врахувати наявну неоднорідність і відмінності: географічні, соціально-демографічні; стать, вік, категорії населення тощо. Крім своєї описової функції, індикатори є елементами аналізу освітньої політики.

Наказом Міністерства освіти і науки України від 02.02.2009 р. № 55 затверджено індикатори ефективної діяльності професійно-технічного навчального закладу та методичні рекомендації щодо їх використання і прийнято рішення здійснити моніторинг на їх основі за галузевим спрямуванням. До основних джерел інформації належать офіційні статистичні дані, результати соціологічних досліджень ринку праці, дані зовнішнього оцінювання якості профтехосвіти з боку роботодавців, випускників ПТНЗ тощо [1].

Мета в управлінні розвитком ПТНЗ визначається в забезпеченні задоволення споживача освітніх послуг, економічності та фінансової стійкості й інвестиційної привабливості для соціальних партнерів та замовників робітничих кадрів. При цьому слід обов'язково враховувати вимоги регіональних ринків: ринку освітніх послуг, ринку праці; ринку ресурсів (фінансових, матеріальних, людських); ринку інвестиційних проектів тощо. Визначаючи *критерії* управління розвитком ПТНЗ (зростання якості і споживчої цінності освітніх послуг, результатів навчально-виробничої діяльності; підвищення показників фінансово-економічного стану), слід ураховувати фокус у прийнятті управлінських рішень, передбачаючи очікування зовнішніх споживачів (учні, батьки, суспільство), внутрішніх споживачів (менеджмент, персонал) і роботодавців.

Виходячи із зарубіжного та вітчизняного досвіду застосування технологій індикаторно-інструментального оцінювання ефективності управління розвитком ПТНЗ, визначаємо такі групи індикаторів:

I. Ефективність навчання та працевлаштування.

II. Зміст навчання й навчально-методичне забезпечення.

III. Педагогічні працівники.

IV. Фінансування та матеріально-технічна база.

У першій групі індикаторів "Ефективність навчання і працевлаштування" враховуємо:

1.1. Відсоток випускників, які успішно закінчили навчання (отримали дипломи).

1.2. Відсоток випускників, працевлаштованих за здобутою професією.

1.3. Відсоток випускників, які здобули інтегровану професію.

1.4. Відсоток роботодавців, які вважають достатнім рівень професійної підготовки випускників.

У другій групі індикаторів "Зміст навчання і навчально-методичне забезпечення" враховуємо:

2.1. Відсоток навчальних планів і програм з окремих професій, розроблених за участю роботодавців.

2.2. Відсоток предметів професійно-теоретичної підготовки, що викладаються з використанням сучасного технологічного обладнання, інформаційно-комп'ютерних технологій та ліцензованих (авторських) педагогічних програмних засобів навчання.

2.3. Відсоток занять професійно-практичної підготовки (виробниче навчання і виробнича практика), що проводяться з використанням сучасного технологічного обладнання, матеріалів.

2.4. Відсоток забезпечення предметів професійно-теоретичної підготовки сучасними підручниками (виданими за останні 5 років).

У третій групі індикаторів "Педагогічні працівники" враховуємо:

3.1. Відсоток педагогічних працівників, які мають педагогічні звання (старші викладачі, викладачі-методисти, майстри виробничого навчання 1, 2-ї категорій).

3.2. Відсоток майстрів виробничого навчання, які мають педагогічні звання (майстри виробничого навчання 1, 2-ї категорій).

3.3. Відсоток викладачів та майстрів виробничого навчання, які є авторами навчально-методичної літератури, програмних засобів навчання, що мають гриф МОН України.

3.4. Відсоток педагогічних працівників, що мають досвід робити у виробничих структурах.

У четвертій групі індикаторів "Фінансування та матеріально-технічна база" враховуємо:

4.1. Відсоток фінансування ПТНЗ за рахунок програм регіонального розвитку, роботодавців, інших джерел.

4.2. Відсоток фінансування ПТНЗ за рахунок спеціальних коштів.

4.3. Відсоток вартості технологічного обладнання, яке відповідає вимогам сучасного виробництва та було придбане за останні 6 років.

4.4. Відсоток виконання плану перспективного розвитку ПТНЗ (у частині матеріально-технічного забезпечення).

Звернемо увагу на те, що компонент "Удосконалення управління розвитком ПТНЗ" має враховувати декілька елементів, зокрема: спеціально організоване навчання керівних кадрів з питань інноваційних підходів до екологічно сплямованого управління розвитком ПТНЗ; розробка та ефективне впровадження бізнес-планування в ПТНЗ; залучення роботодавців, інших соціальних партнерів до управління розвитком навчального закладу; відслідковування (моніторинг) ефективності та якості діяльності педагогічного колективу ПТНЗ.

З урахуванням елементів компонента "Удосконалення управління розвитком ПТНЗ" нами запропоновано перелік кваліфікаційних вимог (підвищення кваліфікації керівників ПТНЗ з питань інноваційних підходів до управління, наявність бізнес-плану, діяльність Дорадчого комітету (далі – ДК) та Консультативної ради за галузевим спрямуванням (далі – ГКР), навчання

членів ДК і ГКР за орієнтованою навчальною програмою, відслідковування трудової успішності випускників, моніторинг регіонального ринку праці); індикаторів (кількість керівників ПТНЗ, які пройшли підвищення кваліфікації; рівень навчальної програми; наявність у ПТНЗ бізнес-плану та визначення заходів його впровадження, дієвість і результативність діяльності ДК; кількість засідань; створення ГФР за кожною професією, за якими здійснюється підготовка у ПТНЗ; кількість проведених засідань; частка членів ДК та ГФР, що пройшли навчання; кількість опитувань випускників; кількість додаткових опитувань роботодавців) та інструментів оцінювання (отримання відповідних свідоцтв, сертифікатів, дипломів, приклади застосування знань та навичок в управлінській діяльності, виконання індикаторів успішності ПТНЗ; річні фінансові звіти, наявність протоколів засідань, виконання рішень, прийнятих ДК та ГФР, співбесіда з членами ради/комітету; анкети; звіти, презентації програм, протоколи зустрічей з роботодавцями, кількість рішень за результатами моніторингу ринку праці).

Визначаючи компонент "Підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів ПТНЗ", висуваємо кваліфікаційну вимогу: педагогічні кадри ПТНЗ мають підвищувати психолого-педагогічну кваліфікацію. Індикаторами до неї можуть бути: кількість і відсоток педагогічних працівників, які здійснили підвищення кваліфікації; частота заходів та участь у них педагогічних працівників (семінари, виставки, конференції, конкурси педагогічної майстерності, педагогічні читання тощо); рівень підвищення педагогічної кваліфікації (регіональні семінари, курси, всеукраїнські, міжнародні конференції тощо). Інструментами оцінювання компонента "Підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів ПТНЗ" визначаємо: отримані за результатами навчання свідоцтва, сертифікати; опитування щодо рівня задоволення надання освітніх послуг учнів/випускників ПТНЗ.

Складовою компонента "Підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів ПТНЗ", на нашу думку, має бути підкомпонент "Професійно-практичне удосконалення", де кваліфікаційною вимогою передбачаємо: педагогічні кадри ПТНЗ підвищують професійно-виробничу кваліфікацію, майстри виробничого навчання мають стаж роботи на виробництві. Індикаторами до цієї кваліфікаційної вимоги можуть бути:

а) для педагогів: кількість і відсоток працівників, які здійснили підвищення професійно-виробничої/технологічної кваліфікації за предметом своєї викладацької діяльності (на виробництві, підприємстві, в установі, фірмі тощо); частота заходів з підвищення професійно-виробничої/технологічної кваліфікації; рівень підвищення професійно-виробничої/технологічної кваліфікації;

б) для майстрів виробничого навчання: кількість/відсоток майстрів виробничого навчання, які мають попередній досвід роботи на підприємствах галузі з професій, за якими готують кваліфікованих робітників; рівень і якість виробничого досвіду роботи; рівень співпраці з підприємствами з метою підвищення технологічних навичок.

Інструментами підкомпонента "Професійно-практичне вдосконалення" доцільно, на наш погляд, визначити:

а) для педагогів: отримані після навчання свідоцтва, сертифікати; опитування рівня задоволення учнів/випускників;

б) для майстрів виробничого навчання: наявність записів у трудовій книжці про роботу на виробництві; звіти майстрів виробничого навчання; результати співбесіди з майстрами виробничого навчання; проведення відкритих занять, майстер-класів; відгуки підприємств.

Слід зауважити, що компонент "Диверсифікація професійної освіти і навчання" системи забезпечення якості профтехосвіти має враховувати елемент "Диверсифіковані навчальні програми", тому передбачаємо кваліфікаційну вимогу: навчальні програми розроблені за співпраці з підприємствами галузі, регулярно переглядаються представниками роботодавців і відповідають національним стандартам. Індикаторами до неї можуть бути: кількість і відсоток навчальних програм, розроблених із залученням роботодавців; рівень залучення представників підприємств галузі; кількість і рівень переглядів навчальних програм представниками роботодавців, відповідність державним вимогам і наявність відповідних ліцензій або дозволів. Інструментами оцінювання компонента "Диверсифікація професійної освіти і навчання" визначаємо: навчальні плани й навчальні ресурси; протоколи зустрічей з представниками галузі, засідань ГФР, кореспонденцію з підприємствами галузі; протоколи зустрічей з представниками галузі, засідань ДК, національні кваліфікаційні стандарти; навчальні плани й навчальні матеріали.

Це можна забезпечити завдяки внесенню відповідних змін до варіативної частини навчальних планів, зміні підходів до планування змісту навчальних програм, викладанню фахово орієнтованих навчальних дисциплін, проведенню виробничого навчання й навчання на виробництві. Забезпечення участі роботодавців, їх організацій та об'єднань у навчальному процесі ПТНЗ з метою вдосконалення навчальних програм, розробленні та погодженні державних стандартів з конкретних професій, кваліфікаційних характеристик тощо визнано ключовим завданням системи профтехосвіти.

З урахуванням того, що компонент "Залучення роботодавців до управління розвитком ПТНЗ" системи забезпечення якості ПТО має враховувати декілька елементів, зокрема: запровадження громадсько-державного управління навчально-виробничим процесом ПТНЗ, інтеграцію навчального процесу в ПТНЗ з виробничими технологіями; здійснення аналізу ринку праці, – нами запропоновано перелік кваліфікаційних вимог (встановлено причини та чинники, що безпосередньо впливають на формування диспропорцій у сфері зайнятості; створено на базі ПТНЗ навчально-практичні центри нових виробничих технологій; здійснено виробниче навчання учнів у цехах і навчальних дільницях підприємств, організацій роботодавців; співпраця з європейськими виробничими структурами).

Індикаторами до цього компонента встановлено: кількість/відсоток опитаних представників підприємств, замовників робітничих кадрів; рівень залучення роботодавців до дієвої співпраці; кількість і рівень переглядів навчальних програм представниками галузі; кількість учнів, що проходять виробниче на-

вчання в цехах і навчальних дільницях підприємств; кількість профорієнтаційних заходів; рівень залучення альтернативних фінансових та матеріальних ресурсів. Інструментами оцінювання компонента "Залучення роботодавців до управління розвитком ПТНЗ" визначаємо: проведення вибіркового обстеження підприємств; анкети, опитувальні листи, протоколи телефонного опитування; майстер-класи; короткотермінові курси з підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації за профілем навчання; зустрічі з висококваліфікованими робітниками; екскурсії на підприємство-замовник кадрів, проведення професійної орієнтації молоді; ознайомлення з досвідом, зустрічі з іноземними колегами, круглі столи, стажування педагогічних працівників.

Висновки. Критеріями ефективності системи управління розвитком ПТНЗ є економічні показники та показники якості освітніх послуг. Саме тому характеристика конкурентоспроможності надає можливість сформувати основні дії щодо вдосконалення системи управління розвитком ПТНЗ: визначення на підставі вхідних параметрів цільової орієнтації системи управління розвитком; розробка системи показників, що визначають ефективність функціонування системи кожного об'єкта й рівня управління; розробка механізмів управління, що мають бути реалізовані для досягнення запланованих показників сталої конкурентоспроможності.

Результати дослідження підтверджують, що застосування технології індикаторно-інструментального оцінювання ефективності управління розвитком ПТНЗ є дієвим. Запропонований нами індикатор "Удосконалення управління розвитком ПТНЗ" включає компонент "Диверсифікація професійної освіти і навчання", складовою якого є "Підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів ПТНЗ", що включає підкомпонент "Професійно-практичне вдосконалення". Методологія цього дослідження була зорієнтована нами на аналіз, визначення умов та шляхів розвитку ПТНЗ і потребувала створення багатокомпонентної моделі управління його розвитком, що базується на пріоритетних формах організації процесу управління розвитком з урахуванням реальних обставин регіонального ринку праці.

Список використаної літератури

1. Збірка інформаційно-аналітичних матеріалів (за підсумками роботи українсько-канадського проекту "Децентралізація управління професійним навчанням в Україні"). – К. : АртЕк, 2009. – 256 с.

2. Локшина О.І. Моніторинг якості освіти: світовий досвід / О.І. Локшина // Педагогіка і психологія. – 2003. – № 1 (XXXVIII)'03. – С. 108–116.

3. Наказ Міністерства освіти і науки України "Про затвердження індикаторів ефективної діяльності та методичних рекомендацій щодо їх впровадження" від 02.02.2009 р. № 55.

4. Сергеєва Л.М. Моніторинг фахового успіху випускників професійних навчальних закладів : навч.-метод. посіб. / Л.М. Сергеєва, Г.Г. Русанов, І.В. Ілько ; за ред. Л.І. Даниленко, Л.М. Сергеєвої. – К. : Стіс Плюс, 2008. – 96 с.

5. Тютрин В.И. Индикативно-рейтинговая модель управления региональной системой образования / В.И. Тютрин // Профессиональное образование. Столица. – 2008. – № 10. – С. 16–17.

6. Щербак О.І. Вивчення стану працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів / О. Щербак, Л. Щербак, Л. Голік // Професійно-технічна освіта. – 2006. – № 1. – С. 34–38.

7. Monitoring the Standards of Education. Papers in Honour of John Keeves / ed. by A.C. Tuijman, T.N. Postlethwaite. – Pergamon, 1994. – P. 48.

Стаття надійшла до редакції 29.01.2014.

Сергеева Л.М. Технология оценки эффективности деятельности профессионально-технического учебного заведения

В статье обоснована актуальность проблемы качества профессионального образования и обучения в современной теории и практике профтехпедагогики. На основе зарубежного и отечественного опыта применения технологий оценки эффективности деятельности ПТУЗ определены четыре группы индикаторов, обращено внимание на компонент "Совершенствование управления развитием ПТУЗ" и предложено учитывать несколько элементов, в частности: специально организованное обучение руководящих кадров по вопросам инновационных подходов к экологически направленному управлению развитием ПТУЗ; разработку и эффективное внедрение бизнес-планирования, привлечение работодателей к управлению развитием ПТУЗ; мониторинг эффективности и качества деятельности педагогического коллектива ПТУЗ. Предлагается ввести новый индикатор "Совершенствование управления развитием ПТУЗ".

Ключевые слова: *мониторинг, индикатор, критерии эффективности, профессиональное образование и обучение.*

Sergejeva L. Technology of evaluating the effectiveness of vocational training institutions

The article deals with the important issue of quality of vocational education and training within the context of modern theory and practice of vocational pedagogy. The capacity of the vocational education and training system is considerably lower than the requirements of modern industry thus creating the need to examine not only quantitative but also qualitative indicators of training skilled labour, identifying the correlation between labour demand and supply and making the regional educational services sector more flexible.

During the recent years monitoring has become a stand-alone area of research and management activity and has become an effective instrument that allows examining various components of management and achieving key planning objectives. Implementation and utilization of new instruments will allow management to obtain timely information, which will in turn support the development and implementation of strategies and decisions for monitoring the quality of vocational education and training and decentralizing its management. The identified indicators ensure that a quality characterization of the object is obtained as well as provide a general evaluation for further analysis of the education policy.

Considering Ukrainian and international practice in evaluating the effectiveness of vocational training institutions, we have identified four groups of indicators. The article also stresses that the component "Improvement of vocational training institutions' management" has to take into account several elements, primarily: special training programs for management on innovative approaches to environmentally sustainable institutional management; development and effective implementation of business planning; involvement of employers and other social partners to managing the development of vocational training institutions; monitoring the efficiency and quality of teaching staff in vocational training institutions.

The proposed indicator "Improvement of vocational training institutions' management" includes a component "Diversification of vocational education and training", which in turn includes "Improvement of VET institutions' management and teaching staff qualifications" with a further subcomponent "Practical professional upgrading". The key criteria of an effective system of managing VET institutions' development are economic indicators and those related to the quality of educational services. The author also stresses that application of such approaches of evaluating effectiveness of VET institutions bring positive outcomes.

Key words: *monitoring, indicator, effectiveness criteria, vocational education and training.*