

9. Dyui D. Democracy and education / D. D'jui: Per. s angl. – M.: Pedagogika Press, 2000. – 384 s.

10. Yakibchuk M. I. Teaching model of forming tolerance among students of higher education institutions / M. I. Jakibchuk // Visnyk Nacional'noi' akademii' Derzhavnoi' prykordonnoi' sluzhby Ukrainy. Pedagogichni nauky. – 2012. – №1. – S.249–254.

Силадій І. М., кандидат педагогічних наук, завідувачий відділом організації та моніторингу навчального процесу, ліцензування і акредитації, Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II (Україна, Берегове), gileya.org.ua@gmail.com

Маринець Н. В., кандидат філософських наук, доцент кафедри суспільних наук, Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II (Україна, Берегове)

Демократична освіта для підготовки майбутніх педагогів

Проаналізовано соціальну потребу, проблеми та перспективи введення курсу «Основи демократії» у педагогічних університетах і особливості навчання демократії майбутніх педагогів.

Метою даної статті є аналіз «демократичної освіти» майбутніх педагогів в умовах демократизації суспільних відносин та демократизації освіти.

Особливості навчання демократії студентів педагогічних університетів окрім здобуття знань про сучасну демократію, її принципи, ідеали, цінності та практики.

Ключові слова: демократична освіта, педагог, педагогічний університет, демократичні цінності, громадянські компетенції, авторитарний «ментор», толерантність, гуманізм, процес соціалізації, інтернет-простір, волонтерство.

* * *

УДК 378(658:316.422):37.014.5

Терещенко М. М.,
здобувач, Національний педагогічний університет
ім. М. П. Драгоманова (Україна, Київ),
05031985@ukr.net

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ З ІННОВАЦІЙ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Досліджується взаємозалежність між формуванням інноваційної моделі економіки України та розвитком системи професійної підготовки до управління інноваційною діяльністю та підвищенням її ефективності. Стверджується, що сучасні стратегії інноваційної модернізації залежать від управлінського потенціалу, в основі якого лежать людський, організаційний та інформаційний капітал, який на пряму залежить від підготовки управлінських кадрів. Метою статті постає розкрити основні проблеми модернізації підготовки менеджерів з інновацій в контексті реформування системи освіти в сучасній Україні. Виділено основні відхилення від принципів ефективної підготовки, як то: надлишкова узагальненість цілей та змісту навчальних програм, порушення міждисциплінарного та компетентнісного підходів, відсутність доцільної та заосвоєної взаємодії між освітою та сектором виробництва та підприємництва тощо.

Ключові слова: освіта, професійна підготовка, менеджер, інновації, управління.

Необхідність інтеграції до світової спільноти ставить перед Україною актуальну задачу модернізації економіки та технологічних систем, а також сфери духовного виробництва та сервісу для підвищення на основі цього конкурентоздатності національного господарства. Формування інноваційної моделі економіки України вимагає розвитку системи професійної підготовки до управління інноваційною діяльністю та підвищення її ефективності. Сучасні стратегії інноваційної модернізації залежать від управлінського потенціалу, в основі якого лежать людський, організаційний та інформаційний капітал, який на пряму залежить від підготовки управлінських кадрів. В наш час результативність підприємницької, виробничої, сервісної тощо діяльності в першу чергу визначається кількістю впроваджуваних якісних інновацій.

Система навчання професіоналів в сфері управління інноваціями в Україні сьогодні не відповідає рівню і викликам динаміки та інтенсивності світових соціально-економічних процесів та запитам ринку. Імперативи, моделі, методи та технології освітньої підготовки управлінських кадрів в сфері інновацій вимагають суттєвого оновлення та співвіднесення з провідною практикою. Аналіз підходів та моделей підготовки інноваційних менеджерів розвинених країн дозволяє виокремити пропозиції щодо вдосконалення вітчизняної практики.

У зв'язку з цим першочерговими завданнями постає детальне вивчення питань вдосконалення підготовки управлінських кадрів для сфери розробки та впровадження інновацій взагалі, та до процесів інноватики в усіх сферах виробництва зокрема. В умовах реформування сучасної системи вищої освіти в Україні по-перше, необхідна відповідна система підготовки фахівців-управителів з розгалуженими компетенціями в сфері інновацій, а по-друге наявна реальна можливість такої модернізації [5].

За час існування людської цивілізації було випробувано чимало підходів до управління освітніми системами та обґрунтовано безліч змістовних схем навчання. Ці підходи завжди багато в чому залежали від характеру відносин у суспільстві, від пануючої ідеології, моделей економіки тощо.

Сучасний етап розвитку вітчизняної та світової освіти характеризується соціальним замовленням на гуманізацію стосунків, що зумовлює активну розробку нової управлінської парадигми, заснованої в першу чергу на суб'єкт-суб'єктній взаємодії.

Ідеї специфіки педагогічного менеджменту, привнесені в 80–90-і рр. ХХ ст. у традиційні уявлення про управління навчальними закладами, у поєднанні з гострою потребою в оновленні системи освіти, сьогодні вимагають переосмислення управління та вироблення теорії освітнього менеджменту, орієнтованого на досягнення позитивних змін у керованій системі взагалі, та у інноваційній діяльності підприємства зокрема.

У даному контексті науковий інтерес для даної статті становили теоретичні положення. Ідеї системного, комплексного, ситуаційного ін.), антикризового, маркетингового, бізнесового наукових підходів до управління, розроблені зарубіжними науковцями І. Ансоффом, О. Блейком, М. Вудкоком, Ф. Котлером, М. Месконом, Р. Фішером, Д. Френсісом, М. Фолетт, П. Друкером, Д. Трейсі, а також вітчизняними дослідниками Б. Андрушковим, М. Бідняком, В. Буреґою, В. Весніним, В. Гриньовим, Г. Дмитренко, В. Лукашевичем, І. Мар'єнком, Е. Уткіним, Ф. Хмілем, А. Шегдою, Е. Юдіним.

З іншого боку у сучасних вітчизняних дослідженнях з управління освітою актуалізуються його сутнісні людиноцентричні та гуманістичні аспекти (В. Беґей, Н. Бібік, Є. Березняк, Т. Давиденко, Г. Єльнікова, І. Жерносек, Ю. Конаржевський, М. Красовицький, С. Крисок, В. Курило, В. Пikelьна, О. Савченко та ін.), інноваційні стратегії (В. Безпалько, В. Бондар, А. Бойко, Л. Ващенко, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, В. Луговий, В. Мадзігон, В. Майборода, А. Макаренко, В. Маслов, В. Олійник, Н. Протасова, Є. Хриков, О. Цокур, В. Шаркунова, та ін.) та технології підготовки

управлінських кадрів (Л. Каращук, В. Козаков, В. Крижко, Е. Лузік, І. Лікарчук, О. Мармаза, Н. Островерхова, С. Павлютенков, М. Сметанський, Т. Сорочан, Г. Тимошко та ін.), психологічні основи формування управлінських компетенцій (Л. Карамушка, І. Коганець, Н. Коломінський, В. Моляко, Л. Орбан–Лембрик, С. Подмазін та ін.). Дані наукові підходи та розробки постають теоретичною базою вирішення проблеми щодо сучасної модернізації підготовки менеджерів з інновацій в умовах трансформації системи вищої освіти в Україні.

Тож, метою даного дослідження постає формулювання напрямів вдосконалення підготовки професіоналів з управління інноваціями в умовах реформування сучасної вищої освіти.

Інноваційний менеджмент – це в першу чергу «менеджмент змін». До особливостей інноваційного менеджменту, що визначають зміст освіти за даним фахом, відносяться:

- позитивне ставлення до нового;
- новизна робіт, що виконуються;
- невизначеність кінцевих результатів, підвищений ризик ресурсних витрат (практично неможливо наперед визначити, наскільки отримані результати виправдають те, що витрачають на їх досягнення – час, сили, матеріальні засоби тощо);
- підвищене ускладнення визначення параметрів роботи, процесів, суб'єктів, які залучені в інноваційний процес (параметрів зовнішнього середовища організації праці, оцінювання результатів тощо);
- підвищений вплив дестабілізуючих чинників, що долаються завдяки високій адаптивності управління та дозволяють урахувати різноманітні, у тому числі й не передбачені наперед ситуації;
- постійне очікування чогось нового (нових ідей, результатів розв'язання проблем, конкурентів тощо);
- можливість досягнення школою значно більш високих результатів, ніж при стабільному функціонуванні;
- можливість реалізації учасниками інноваційного процесу особистих потреб вищого рівня (соціальних потреб, потреб в самоактуалізації, самовираженні, високому творчому результаті);
- необхідність постійного підвищення професійної компетентності учасників інноваційного процесу, як рядових співробітників, так і керівників усіх рівнів управління;
- розширення діапазону вимог до особистих якостей учасників інноваційного процесу;
- почастищення кадрових перестановок, підвищення плинності кадрів [5, с. 288–289].

Все це вимагає в першу чергу ґрунтовних знань у тій сфері, в якій провадить інновації організація. Таким чином, можна припустити, що в *організації освіти менеджерів з інновацій сьогодні має проявлятися тенденція пізньої професійної підготовки в основному на її післядипломному етапі*.

Формування професіонала з менеджменту інновацій на основі особистісно–соціального, компетентнісного, особистісно орієнтованого підходів сьогодні реалізується неповно. Роботи з дослідження питання поетапної професійної підготовки менеджера з інновацій впродовж життя з урахуванням сучасних освітньо–ринкових

та інших інноваційних підходів, є принципово недостатніми.

В даній ситуації на перший план виходить потреба розробки фундаментальних методолого–аксіологічних основ неперервної професійної підготовки менеджера на базі відповідної дослідно–експериментальної діяльності, поглибленого вивчення та визначення основних педагогічних понять професійного менеджменту, створення нових професійно–педагогічних програм, діагностувальних, проектувальних і формувальних методик, особливо стосовно інноваційної сфери. Це дозволить якісно підвищити ефективність освітньої підготовки менеджерів з інновацій [3].

Отже, в першу чергу наукові підґрунтя поетапної професійної підготовки інноваційного менеджера у системі неперервної освіти залишаються недостатньо обґрунтованими філософською та педагогічною наукою на методолого–теоретичному й організаційно–методичному рівнях.

Закономірності, протиріччя, провідні тенденції суспільного розвитку в умовах модернізації освіти та ринкових економічних відносин виявляють потребу в дослідженнях, присвячених проблемі поетапної професійної підготовки менеджера з інновацій на засадах концентричного формування соціально й особистісно значущих компетентностей та безперервності професійної освіти менеджера впродовж життя.

Про це свідчить наявність гострих суперечностей особистісно–соціального, загальнопедагогічного, теоретико–змістового, організаційно–технологічного характеру:

- між прискореним розвитком людиноцентричного суспільства, становленням вітчизняної інтелектуальної економіки, відповідного ринку освітніх послуг та особистісно й соціально недосконалою, занадто універсальною підготовкою управлінських кадрів, орієнтованих на впровадження інновацій;
- між об'єктивною потребою країни у висококваліфікованих інноваційних менеджерах, здатних до особистісного саморозвитку і професійного поступу в європейську цивілізацію, та незадовільним станом вітчизняної підготовки керівних кадрів переважно у системі підвищення кваліфікації з домінуванням предметної спрямованості і, в зв'язку з цим, неспроможністю управлінців оперативно реагувати на нові запити ринку, розробляти та освоювати стабільні конкурентні стратегії розвитку й модернізації підприємств усіх типів;
- між глобальними світовими тенденціями нагромадження знань, інтеграції бізнесової й освітньої кон'юнктури, створенням світового рівня наукових шкіл менеджменту та відсутністю вітчизняної науково обґрунтованої системи і поетапного цілісного процесу професійної підготовки менеджерів з інновацій;
- між прийнятим розумінням сутності управління інноваціями як впливу, що відповідає когнітивно–маніпулятивній суб'єкт–об'єктній директивній парадигмі управлінської діяльності, та інноваційним баченням сутності управління, яке базується на індивідуально–креативній суб'єкт–суб'єктній гуманістичній парадигмі доцільної взаємодії і характеризується як інноваційний менеджмент;
- між загальним універсальним характером підготовки управлінських кадрів, їхнього вдосконалення

на засадах інтуїтивного пошуку, несистемного накопичення емпіричних зразків лідерських і організаторських якостей та потребою у спеціальних сучасних змістових, організаційних і методичних технологіях неперервної професійної підготовки менеджера з інновацій, цілеспрямованого відбору знань концентричного характеру, які дозволяють по-новому сформувати комплекс професійних компетентностей, побудувати систему відносин із споживачами на основі максимального задоволення зростаючих особистісних і суспільних потреб;

– між досить високим рівнем розробленості у національній системі освіти теорії і практики ступеневої (бакалаври, магістри) й післядипломної підготовки та недостатнім усвідомленням потреби в неперервній спеціальній фаховій освіті менеджерів як професійних управлінців на засадах поетапної професіоналізації впродовж життя [3].

Вирішення суперечностей має забезпечити підготовку менеджерів з інновацій належного рівня, готових до здійснення своїх функцій. Менеджер з інновацій – це в першу чергу фахівець, що професійно займається управлінською діяльністю в конкретній сфері функціонування інноваційного процесу і є суб'єктом в процесі управління.

Менеджеру необхідно вміти визначати сфери застосування науково-технічних ідей і розробок, оцінювати комерційний потенціал розробок та технологій інноваційного проекту, визначати стратегію захисту інтелектуальної власності, тобто володіти низкою специфічних навиків управлінської діяльності.

Інноваційні менеджери належать до творчих менеджерів, фахівців, компетентних в першу чергу в сфері досліджень. Їх специфіка – це посилена увага дослідницькому підходу до вирішення всіх проблем. У них має бути вироблене проблемне бачення світу, здібність розпізнавати проблеми там, де для інших все зрозуміло. Уміння превентивно, тобто заздалегідь формулювати проблеми (коли вони тільки зароджуються).

Освіта менеджерів з інновацій має бути спрямована на формування таких компетенцій:

– уміння сприймати, розуміти і використовувати антиномічні погляди;

– прагнення бути ініціатором, робити правильні висновки в умовах дефіциту інформації;

– здатність до імітації функцій різних членів колективу, інноваційність мислення, здатність вийти за межі традиційного;

– здатність адаптуватись до змін умов діяльності, до вирішення нових завдань.

Система підготовки менеджерів з інноваційної діяльності має широко охоплювати сфери її нормативно-правового регулювання та ролі держави в ній, що наразі зміст освіти не демонструє. Так, менеджер з інноваційної діяльності має розглядати створення сприятливого середовища для суб'єктів інноваційної діяльності та трансферу технологій як провідне завдання державних інститутів.

Дане завдання має деталізуватись через низку наступних заходів:

– поліпшення правових умов інноваційної діяльності та трансферу технологій;

– розвиток інноваційної інфраструктури з метою надання допомоги науковцям, винахідникам та підприємствам на всьому ланцюжку інноваційної діяльності: науково-технічна розробка – інновація – виробництво;

– сприяння комерціалізації об'єктів права інтелектуальної власності та передачі технологій підприємствам для створення виробництва конкурентоспроможної продукції;

– розробку та запровадження ефективних механізмів державної підтримки та залучення фінансових ресурсів для реалізації інноваційних проектів [2].

Менеджер з інновацій має розуміти специфіку і важливість взаємодії з державними інститутами, вміти її реалізовувати та бути готовим до такої роботи. Тож, у змісті підготовки менеджерів з інновацій окрім залучення до діяльності виробничих підприємств та бізнес-структур, має передбачатись глибоке ознайомлення з діяльністю апарату державного управління в сфері інноваційно-технологічного розвитку.

Без обізнаності щодо особливостей, зміст, проблем та перепон реалізації цих аспектів державного управління, без вміння взаємодіяти з державними інститутами менеджера з інноваційної діяльності не можна вважати підготовленим до ефективної роботи. Тож, до змісту освіти має бути включений цілий сегмент практичної підготовки щодо взаємодії з органами державної влади в сфері інноваційного розвитку.

У навчальному процесі концепція підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих навчальних закладах реалізується через дотримання вимог загально-дидактичних та специфічних принципів навчання, що визначають процес реалізації педагогічних законів і обумовлюють вимоги до мети, завдань, змісту, форм, методів і результатів процесу навчання [4].

Принципи підготовки менеджерів визначаються не тільки власне педагогічними закономірностями, а й психологічними, соціальними, філософськими, управлінськими, гносеологічними тощо. Саме тому при обґрунтуванні принципів підготовки майбутніх керівників до інноваційної професійної діяльності в ВНЗ значна увага має приділятися рівню розвитку управлінської науки, прагматичної науки, педагогічної теорії та практики, основам теорії пізнання, особливостям засвоєння знань тощо.

Врахування особливостей навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах, аналіз підходів до обґрунтування системи принципів навчання і виховання, дослідження практики підготовки майбутніх фахівців з менеджменту мають забезпечувати можливість визначити комплекс принципів формування готовності управлінських кадрів до здійснення інноваційної професійної діяльності [2].

Тож, в основу підготовки майбутніх менеджерів до досліджуваного виду діяльності в процесі вивчення професійно спрямованих та педагогічних дисциплін пропонується покласти такі дидактичні принципи:

– науковість навчання і його соціальна зумовленість;

– принцип практичної спрямованості;

– принцип свідомості та активності студентів;

– принцип системності та послідовності;

– принцип диференціації та індивідуалізації навчання.

Система цих принципів сприятиме формуванню у студентів знань щодо сутності інновацій, змісту та завдань інноваційної професійної діяльності. Результатом ефективного застосування вищезазначених принципів навчання постане готовність фахівців з менеджменту виявляти суб'єктів здатних формувати інноваційні ідеї; будувати дієві механізми мотивування працівників, які займаються інноваційною діяльністю; раціонально розподіляти функції та обов'язки між працівниками, що розробляють та впроваджують у виробництво інноваційні проекти [2].

Окремо слід відзначити важливість формування готовності до роботи з ризиками. Будь-який інноваційний проект може виявитися нерентабельним або невдалим. Інноваційний менеджер повинен розуміти специфіку прийняття рішень в умовах ризику та мати навички для здійснення виробу, захистити проекту від ризиків, складання переліку подій і умов, при настанні яких проект краще згорнути.

Бізнес-орієнтація освітніх програм може виникати переважно на рівні короткострокового навчання (програм з перепідготовки та підвищення кваліфікації), проте лише за наявності стратегічної потреби бізнесу (підприємства) або галузі національної економіки, представленої провідними компаніями, в фахівцях з інноваційної діяльності певного рівня та кількості. Такий цільовий спосіб організації навчання, за умов якого ВНЗ працює в межах договорів зі підприємствами та орієнтований на підготовку фахівців для визначених виробництв та організацій, у вітчизняному освітньому просторі майже відсутній.

В цьому випадку цільовий характер підготовки має забезпечуватись тим, що вже на першому етапі навчання виділяються ключові проблеми і розробляється програма цільової підготовки спільно з керівництвом підприємства. В цю програму включаються розділи та технології, необхідні для практичного вирішення ключових проблем з інноваційного розвитку конкретного підприємства. Далі в межах навчальних занять слухачі мають отримувати знання про досвід та технології, проходити тренінгові програми та ділові ігри з набуття навичок використання цих технологій (переважно командних, групових) для вирішення проблем з інноваційного розвитку даного підприємства, отримують тривалі (кілька тижнів) практичні завдання для роботи в команді у виробничих умовах. Цільова аудиторія у такого навчання ширше, оскільки доповнюється тими, хто вже працює. Проте дисципліни навчальної програми подібні: теоретична частина має складатись з курсів економічної теорії, сучасних проблем менеджменту, маркетингу, фінансів, управління людськими ресурсами. Спеціалізовані курси мають бути направлені на вивчення інноваційних аспектів менеджменту, маркетингу, фінансів, стратегічного управління, управління персоналом, інформаційних технологій в управлінні тощо.

Вато також відмітити, що на розробку індивідуального дослідницького завдання виділяється наразі замало часу: від 10% до 20%. У поєднанні з фактом того, що інтеграція теоретичного матеріалу та виконуваного дослідження мала, даний показник системи підготовки фахівців з управління інноваціями є вкрай незадовільним і потребує значних корективів.

Зрозуміло, що основна частина проекту є самостійною роботою, однак розділення освітньої та дослідницької частин навчання в жодному разі не дозволяє забезпечити принцип проєктивного навчання, яких має бути вихідним для підготовки професіоналів з управління інноваціями. Відсутність цього принципу як імперативу навчання фахівців з інновацій гальмуватиме відтворення інноваційного знання.

Окрім того, варто зауважити з приводу форм навчання, що необхідність освоювати програму навчання паралельно з основним видом діяльності порушить умови для конструювання професійної ідентичності особистості, оскільки ланцюг «знання – вміння – навичка – досвід» буде порушуватись. В такому сенсі модель навчання з відривом від роботи протягом певного періоду буде більш перспективною.

Ринок короткотермінових освітніх програм з управління інноваціями в Україні, як це не дивно, доволі обмежений і представлений поодинокими навчальними семінарами або тренінгами, спрямованими на опрацювання локальних питань та проблем інноваційного менеджменту у вузько виділених сферах – прямих продажах, обміні інформацією, освіті тощо (наприклад, «Науково-практичний семінар з питань інноваційного розвитку керівних, педагогічних та науково-педагогічних кадрів», 5 днів; «Використання ІКТ в управлінській діяльності», 5 днів; «Освітній моніторинг як інструмент управління», 5 днів – пропозиція Академії інноваційного розвитку освіти) [1].

Цілісного уявлення про методологію управління проектами з просування нових бізнес-рішень, створення нововведень в бізнесі, виведення на ринок нових товарів такі навчальні програми не забезпечують, хоч їх цільова аудиторія була б найширшою – керівники, фахівці, підприємці малого і середнього бізнесу тощо. Звісно короткостроковий характер таких програм не забезпечив би компетентнісного підходу до освіти, проте такі програми формували б у слухачів певне базове уявлення про управлінні інноваціями. Окрім оптимізації управлінської діяльності, таке уявлення могло б стати основою для прийняття рішення про поглиблення подальшої освіти в сфері інновацій на довгостроковій основі.

Короткострокові програми не можна було б розглядати як повноцінний спосіб підготовки фахівців з управління інноваціями, проте суцільний брак таких програм на вітчизняному ринку освітніх послуг є недоліком, оскільки цей короткостроковий компонент в моделі безперервної освіти за напрямом «інновації» є необхідним.

Таким чином, розглядаючи існуючі системи підготовки фахівців з інновацій в Україні, можна виділити такі відхилення від відповідності принципам побудови ефективного моделі безперервного навчання які мають бути усунуті в межах реформування системи освіти:

- розмиті та надто узагальнені формулювання цілей освітніх програм, компетенцій, навичок, відсутність конкретики у зазначенні кінцевого результату;
- порушення міждисциплінарного підходу;
- відсутність злагодженої взаємодії ВНЗ та підприємств, що для підготовки фахівців з інновацій є наріжною проблемою;

– відсутність компетентнісного підходу до навчання, оскільки під компетенціями розуміється проходження низки теоретичних дисциплін;

– розділення в часі освітнього та науково-дослідницького компонентів навчання, що не дозволяє реалізувати принцип проєктивного навчання;

– виділення недостатньої кількості часу на розробку індивідуальної дослідницької задачі; відсутність можливості опрацювати цю задачу в групі або команді;

– відсутність інноваційної інфраструктури освітнього процесу (бізнес-парків проєктів, бізнес-інкубаторів, технопарків тощо);

– нерозвиненість, вузькість та низька якість середньострокових та короткострокових програм, орієнтованих на осіб, що вже мають вищу освіту; недостатня тривалість таких програм для проєктування особистісної ідентичності та їх зверхність;

– неврахування при плануванні середньострокових та короткострокових програм тих загроз трансформації сучасного ринкового середовища, що призводять до деформації професійної ідентичності менеджера, що діє в сфері інновацій.

Останнє питання індивідуально-психологічного характеру є окремо важливим для розгляду, оскільки часто не враховується. При дослідженні проблем підготовки фахівців з інноватики першопочатково розглядаються питання професійних компетенцій, орієнтації в технологіях, стратегічного мислення, орієнтованості у ринках тощо. Питання психологічної готовності особистості до роботи в умовах перманентного мінливого середовища інноватики на сучасних ринках майже не зачіпається, хоч можна впевнено заявляти, що це має бути невід'ємний компонент моделі підготовки фахівців з інновацій. Тож, дані аспекти можуть і мають стати тематикою подальших перспективних наукових розробок.

Реформа вищої освіти в Україні – тривалий і трудомісткий процес, а бізнесу треба адаптуватися до змін у реальному часі і просторі. Отримавши доступ до широкої аудиторії університетської молоді, у роботодавця з'являється шанс направити професійний розвиток майбутнього працівника в необхідному напрямі і з більш ефективним розподілом ресурсів.

Список використаних джерел

1. Веб-портал «Академія інноваційного розвитку освіти – навчання, для вчителів, методистів, управлінців» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.air-edu.com.ua/naukovo-praktichniy-seminar-z-pitan-innovatsiyogo-rozvitkupitan-innovatsiyogo-rozvitku-kerivnih-pedagogichnih-ta-naukovo-pedagogichnih-kadriv/>
2. Гінсіровська І. Принципи підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності у технічних ВНЗ [Електронний ресурс] / Ірина Гінсіровська. – Режим доступу: http://econf.at.ua/publ/konferencija_2016_05_19_20/sekcija_6_socialno_gumanitarni_nauki/principi_pidgotovki_menedzheriv_do_innovacijnoji_profesijnoji_dijalnosti_u_tekhnichnikh_vnz/48-1-0-995
3. Кравченко Л. Концепція компетентнісно-концентричної підготовки менеджера у системі неперервної підготовки освіти [Електронний ресурс] / Л. Кравченко. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Gnvp2012_8_1/8-1/3.pdf
4. Остапчук О. Методологія інноваційних процесів – крок до розуміння сутності / О. Остапчук // Рідна школа. – 2004. – №11. – С.3–6.
5. Скрипко Т. О. Інноваційний менеджмент / Т. О. Скрипко. – К.: Знання, 2011. – 423 с.

References

1. Web-portal «Akademiya innovatsiyonoho rozvytku osvity – navchannya, dlya vchyteliv, metodystiv, upravlintsiv» [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.air-edu.com.ua/naukovo-praktichniy-seminar-z-pitan-innovatsiyogo-rozvitkupitan-innovatsiyogo-rozvitku-kerivnih-pedagogichnih-ta-naukovo-pedagogichnih-kadriv/>
2. Hnsirovs'ka I. Printsipy pidgotovky menedzheriv do innovatsiyanoi profesiyanoi diyal'nosti u tekhnichnykh VNZ [Elektronnyy resurs] / Iryna Hnsirovs'ka. – Rezhym dostupu: http://econf.at.ua/publ/konferencija_2016_05_19_20/sekcija_6_socialno_gumanitarni_nauki/principi_pidgotovki_menedzheriv_do_innovacijnoji_profesijnoji_dijalnosti_u_tekhnichnikh_vnz/48-1-0-995
3. Kravchenko L. Kontseptsiya kompetentnisno-kontsentrychnoyi pidgotovky menedzhera u systemi nepererвної pidgotovky osvity [Elektronnyy resurs] / L. Kravchenko. – Rezhym dostupu: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Gnvp2012_8_1/8-1/3.pdf
4. Ostapchuk O. Metodolohiya innovatsiynykh protsesiv – krok do rozumynnya sutnosti / O. Ostapchuk // Ridna shkola. – 2004. – №11. – S.3–6.
5. Skrypko T. O. Innovatsiyyny menedzhment / T. O. Skrypko. – K.: Znannya, 2011. – 423 s.

Tereshchenko M. M., researcher, National Pedagogical Dragomanov University (Ukraine, Kyiv), 05031985@ukr.net

Problems of upgrading training managers of innovation in the context of reforming the education system in Ukraine

Correlation between the formation of an innovative model of Ukraine's economy and the development of systems of professional training to the management of innovation and increase its efficiency has investigated. It is substantiated that current innovative modernization strategy depends on management capacity, which is based on human, organizational and information capital, which depends on management education. The study appears to reveal major problems upgrading training managers of innovation in the context of reforming the education system in modern Ukraine. The main deviation from the principles of effective training, such as: excessive generality objectives and content of training programs and competency abuse interdisciplinary approach, the lack of effective and coordinated interaction between education and business sectors and others.

Keywords: education, training, manager, innovation, management.

* * *

УДК 1(091)

Ань Чень Сі,
аспірант, Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова (Україна, Київ),
a632308313@gmail.com

ПРОБЛЕМИ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ КАТЕГОРІЙ ЗНАТЬ ТА ІНФОРМАЦІЇ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ЗНАННЕВОЇ ЕКОНОМІКИ

Розкрито інтерпретацію категорій інформація та знання, їх співвідношення в умовах розвитку інформаційного суспільства, знаннєвої економіки; проаналізовано класифікацію знань на основі різних ознак; розглянуто знання як економічну категорію, що виступає товаром, формою капіталу, освітньою послугою; визначено небезпеки і особливості перетворення знань в умовах знаннєвої економіки; проаналізовано категорію знань у форматі когнітивної економіки.

Ключові слова: інформація, знання, знаннєва економіка, інформаційне суспільство, товар, освітня послуга, когнітивна економіка.

Кардинальні зміни у сучасному суспільстві, що пов'язані з розвитком інформаційних технологій, глобалізацією, формуванням нового світогляду особистості на основі знаннєвої економіки, зміна парадигми підготовки фахівців через освіту впродовж життя тощо все ґрунтовніше входять у повсякденне життя пересічних громадян у всіх країнах світу. Люди вже сприймають новинки техніки та розвиток технологій як побутовість, яка не викликає «перехоплення подиху», сприймається як явище, яке чекали, як повсякденність. Інформація і звання перестали бути чимось закритим, притаманним