

УДК 378.14

Володимир Дубінецький

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

У статті розглядається питання теоретико-методологічних основ управління якістю підготовки спеціалістів на сучасному етапі у світлі сучасної психологічної та педагогічної науки. У дослідженні розкрито погляди науковців на проблему розробки єдиних підходів щодо управління якістю підготовки спеціалістів на сучасному етапі.

Ключові слова: особистісно орієнтована модель управління, управлінська діяльність, управляюча система, принципи управління, методи управління.

В статье рассматривается вопрос теоретико-методологических основ управления качеством подготовки специалистов на современном этапе в свете современной психологической и педагогической науки. В исследовании раскрыты взгляды ученых на проблему разработки единых подходов к управлению качеством подготовки специалистов на современном этапе.

Ключевые слова: личностно ориентированная модель управления, управленческая деятельность, управляющая система, принципы управления, методы управления.

The article discusses the theoretical and methodological foundations of quality management training at the present stage in the light of modern psychological and educational science. In research analyzed the views of scientists on the problem of the development of common approaches to quality management training at the present stage.

Key words: personality-oriented management model, management activities, the management system, management principles, management techniques.

Постановка проблеми. В умовах соціального, національного та культурного відродження України, оновлення суспільства, створення національної системи освіти особливого значення набуває проблема вдосконалення управління, піднесення ефективності управлінської діяльності органів освіти, керівників загальноосвітніх навчально-виховних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми управління проаналізовані в

працях Е.С. Березняка, Ю.А. Конаржевського, І.В. Маслянікової, В.Г. Кременя та інших. Психологічні аспекти управління школою досліджувались А.Д. Карнашовим, Н. Л. Коломінським, Р. Х. Шакуровим.

Проблеми вдосконалення управління процесом становлення особистості керівника навчального закладу є сьогодні провідними в діяльності організації управління.

Творчі керівники з цієї проблеми працюють над створенням особистісно орієнтованої моделі управління процесом становлення навчального закладу, ведуть активні пошуки ефективних форм і методів роботи з викладачами на основі діагностування і широкої диференціації.

При дослідженні питань теоретико-методологічних основ управління якістю підготовки спеціалістів використані директивні і нормативні документи Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, література з актуальних проблем управління, педагогічного менеджменту.

Мета написання статті. У статті представлена теоретико-методологічна основа управління якістю підготовки спеціалістів на сучасному етапі, управління навчальним закладом та його методологічні засади (принципи, методи, функції), загальна технологічна схема управління, охарактеризовані провідні функції управління (планування, організація, контроль, аналіз, коригування).

Виклад основного матеріалу. Розбудова освіти незалежної України, її докорінне реформування спрямовані на національне відродження, відтворення інтелектуального, духовного потенціалу народу.

У «Державній національній програмі «Освіта. Україна ХХІ століття» чітко визначені стратегічні завдання, пріоритетні напрями й основні шляхи реформування змісту освіти і виховання, магістральна лінія вдосконалення управління освітою.

Система освіти України за змістом і формою має бути національною гуманістичною, демократичною, цілісною, інтегрованою і безперервною.

Реалізація цих завдань вимагає вдосконалення управління освітою в цілому і ВНЗ зокрема.

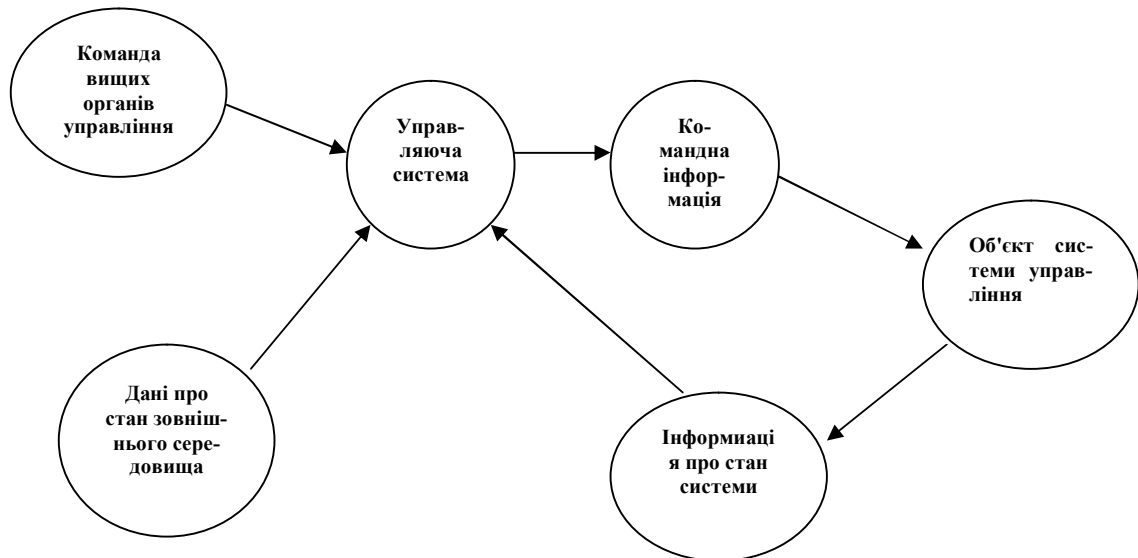
Управління, за визначенням науковців, - це цілеспрямована об'єктно-суб'єктна взаємодія щодо забезпечення стабільного існування й розвитку конкретної системи на основі поставлених цілей, завдань, властивих їй закономірностей, принципів, змісту і форм функціонування.

Управління як складова частина соціального управління являє собою науково обґрунтовану діяльність, цілеспрямований вплив керівника навчального закладу на діяльність колективу та навчально-виховний процес з метою забезпечення максимального результату у навчанні та вихованні молоді.

Управління – це складна і багатогранна сфера діяльності керівника навчального закладу, у якій поєднуються аспекти організаційного, педагогічного, соціального, психологічного та технічного характеру; це процес переведення складної динамічної системи (навчального закладу) з одного якісного стану в інший [1, с.16].

З точки зору соціальної психології управління – це взаємодія керівника з іншими людьми, у процесі і в результаті якої забезпечується їх скоординована й активна участь у досягненні поставленої мети. Управління навчальним закладом являє собою процес переробки інформації, який уключає три основних етапи: збір інформації про стан об'єкта; переробка інформації; видача командної інформації (управлінське рішення).

Ю. А. Конаржевський представляє управління у вигляді такої схеми:



Управляюча система в процесі своєї діяльності отримує певну інформацію про стан системи, якою управляють, і про якість процесів, які відбуваються в ній. Ця інформація сприймається, аналізується (переробляється) управляючою системою, яка на основі аналізу даних про стан зовнішнього середовища, а також з урахуванням команд, які надходять з вищих органів освіти, виробляє і приймає управлінське рішення, спрямоване на впорядкування системи або на перевід її в новий, більш високий якісний стан. Ця командна інформація надходить в керовану систему. Коло замикається.

Будь-яке порушення хоча б однієї із ланок даної схеми призводить до того, що керована система частково або повністю виходить з-під управлінського впливу, а процеси, які протікають у ній, стають малоефективними.

Внутрішнє управління – це цілеспрямована активна взаємодія керівників, громадськості та інших учасників педагогічного процесу, спрямована на його впорядкування і переведення на більш високий якісний рівень, що відповідає закономірностям, які визначають його розвиток, і забезпечує одержання заданого результату в оптимальному варіанті.

Методологічною основою управління є його принципи, методи, функції.

Принципи управління – вихідні положення, що визначають зміст, форми і методи управлінської діяльності.

Виділяють основні принципи управління:

- принцип плановості, який вимагає, щоб на основі аналізу досягнутих успіхів і недоліків, особливостей конкретного навчального закладу, завдань, які стоять перед ВНЗ на даному етапі, розроблялася програма (план) роботи навчального закладу на певний період;
- принцип перспективності передбачає прогнозування роботи навчального закладу на певний відрізок часу, орієнтацію на послідовне вирішення проблемних завдань;
- принцип компетентності вимагає, щоб керівник навчального закладу був людиною високої педагогічної культури, усебічно компетентний у питаннях педагогічної теорії і практики, психології, філософії, наукової організації праці;
- принцип діловитості передбачає вміння своєчасно, правильно й оперативно вирішувати назрілі питання, доводити розпочату справу до кінця, єдність слова і діла;
- принцип поєднання колегіальності й особистої відповідальності;
- принцип перевірки фактичного виконання справи, контролю;
- принцип розвитку ініціативи і творчої активності викладачів і всіх працівників навчального закладу;
- принцип гуманізації, який передбачає доброзичливість, взаємодопомогу, об'єктивну оцінку діяльності кожного працівника, повагу до кожної особистості;
- принцип оптимізації передбачає досягнення високої ефективності праці при розумовому раціональному використанні часу, коштів, матеріальної бази;

- принцип економізації вимагає доцільного використання навчальних приміщень, навчальних кабінетів, технічних засобів навчання, наочних посібників, навчального обладнання, наявних асигнувань, енергоресурсів [1, с.18].

Деякі вчені виокремлюють ще і такі принципи як:

принцип науковості, який передбачає орієнтацію на найновіші досягнення науки, забезпечення тісного зв'язку науки з практикою, творче впровадження інноваційних технологій навчання, виховання й управління;

принцип об'єктивності і повноти інформації, який вимагає достовірної інформації про стан справи, навчально-виховного процесу і його результативність;

принцип підбору, раціональної розстановки педагогічних кадрів з урахуванням їх компетентності, професійної майстерності і ділових якостей;

принцип конкретності, оперативності, діловитості;

- принцип системного, комплексного підходу, який вимагає, щоб кожне явище, кожний предмет розглядався у взаємозв'язку, в єдності з іншими явищами і предметами [2, с.154].

Розкриваючи методологію педагогічного аналізу, підкреслюємо важливість таких принципів як: об'єктивність, взаємозв'язок і взаємодія, розвиток, системний підхід, головна ланка, комплексний підхід, цілеспрямоване планування; принцип масовості, виховного впливу [2, с.102].

Ступінь використання кожного із цих принципів визначається в кожному конкретному випадку метою, завданнями, змістом і формою управління.

Методи управління – це система прийомів для реалізації цілей, принципів, змісту управління в процесі взаємодії на керований об'єкт.

Методи управління класифікуються за завданнями, змістом, організаційними формами, спрямованістю впливу до них і поділяють на: організаційно-педагогічні; соціально-психологічні; адміністративно-господарські; методи управління навчально-виховним процесом [4, с.110].

Деякі автори дають таку класифікацію методам управління: організаційно-розпорядчі; організаційно-педагогічні; соціально-педагогічні; економічні.

Зустрічається в літературі і така класифікація методів управління як: адміністративно-розпорядчі та колегіальні.

Як свідчить практика управління, універсальних методів немає. Лише розумне їх поєднання і комплексне використання дають належний ефект.

Функції управління відображають зміст управлінської діяльності керівника навчального закладу.

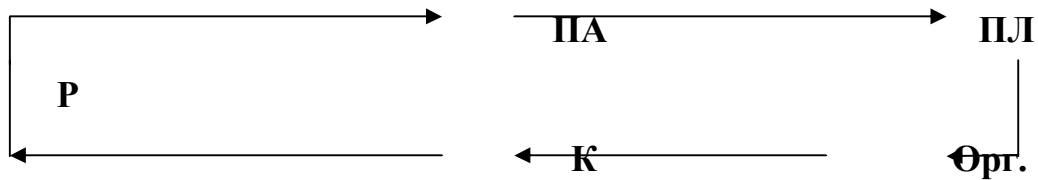
Науковці здебільшого виділяють три або чотири функції управління: планування, організація, інструктування та контроль або організація, інструктаж і контроль.

Управлінський процес поділяють на п'ять частин: вивчення і аналіз стану справ, прийняття рішення і планування, реалізація рішення, регулювання, контроль [5, с.85].

Разом із цим виділяють чотири групи функцій управлінського процесу: прийняття рішення на основі отриманої інформації, визначення завдань, цілей, напрямків роботи, планування, прогнозування; організація виконання прийнятих рішень, доведення до виконавців основних ідей, конкретизація завдань, коригування роботи на основі отриманої інформації; здійснення інформаційного зв'язку, отримання постійної і надійної інформації про стан навчально-виховного процесу, контроль; усунення перешкод, недоліків. Кожна із цих функцій має своє місце в загальній системі управлінського циклу, виконує лише їй одній властиву роль і не може бути ігнорована без ризику допустити диспропорцію в управлінській діяльності.

Характеризуючи функції управлінського циклу, на перше місце, на думку провідних учених, необхідно ставити функцію педагогічного аналізу.

Графічно управлінський цикл можна зобразити так:



Розвиток навчального закладу, просування його по шляху, накресленому стратегічними орієнтирами, автори радять оцінювати за трьома видами показників: процесуальному, результативному, підсумковому.

Окремі ланки загальної технологічної схеми управління мають бути комп'ютеризовані.

Процес реформування, оновлення навчального закладу як складної і динамічної соціально-педагогічної системи вимагає системного підходу до управління. Схематично він може бути поданий у такій схемі:



Системний підхід вимагає певної системи управлінських дій. Послідовність їх має бути такою:

- визначення проблеми, мети управління, сутності предмета аналізу;
- уявне членування предмета на складові елементи, визначення змісту і структури системи;
- діагностування системи, установлення реального стану системи і її потенціальних можливостей щодо вдосконалення;
- коригування визначеної мети;
- планування;
- прийняття рішень щодо реалізації планів;
- організаційне та ресурсне (матеріальне, кадрове, навчально-методичне та ін.) забезпечення;
- проміжний контроль, корекція;
- підсумковий контроль, висновки, оцінка;
- визначення перспектив подальшого розвитку, нової проблеми, мети управління.

В умовах реформування освіти зростає роль прогнозування, уміння керівника ВНЗ визначити стратегію розвитку навчального закладу.

Прогнозування майбутнього навчального закладу являє собою пошук відповідей на чотири основних питання:

- Що являє собою сьогодні навчальний заклад, які його сильні і слабкі сторони?
- Яким ми хочемо бачити ВНЗ у майбутньому?

Які можливості існують для реалізації мети і що може заважати її досягненню?

Які дії і в якій послідовності необхідно здійснити, щоб досягти мети?

Розроблена програма повинна бути: актуально орієнтованою на вирішення найважливіших для майбутнього навчального закладу проблем; прогностичною – відображати не лише сьогоднішні, а й майбутні вимоги до навчального закладу і зміни в умовах його діяльності; раціональною – визначати такі цілі й засоби їх досягнення, які для даного комплексу проблем і наявних ресурсів дозволяють одержати максимально корисний результат; реалістичною – забезпечувати відповідальність між бажаним і можливим, тобто між запланованими цілями і необхідними для їх досягнення засобами; цілісною – забезпечувати повноту складу дій, необхідних для досягнення поставлених цілей, а також узгодженість зв'язку між ними; контролюючою – операційно визначати кінцеві і проміжні цілі (очікувані результати) таким чином, щоб існував спосіб перевірки реально одержаних результатів; чутливою до збоїв – своєчасно виявляти відхилення реального стану справ від передбаченого програмою.

Основний напрямок реформування освіти згідно з національною доктриною розвитку освіти в Україні у XXI столітті – це «створення умов для підвищення освітніх і професійних потреб, підвищення професійного рівня, різнобічного розвитку та самореалізації особистості». Тому на сучасному етапі в умовах державної ринкової політики та глобалізаційних процесів актуальною постає проблема пошуку продуктивних, екологічно чистих, біоадекватних механізмів формування і розвитку якісного людського капіталу освітніх установ та освіти в цілому.

На сьогодні в освітній галузі недооцінюється роль людського капіталу як стратегічного інтелектуально-духовного ресурсу підвищення якості та іміджу освіти. Інформаційний освітній простір освіти перенасичений інноваційними стратегіями загального, теоретичного характеру, і при цьому не враховується практичний досвід освітніх установ, індивідуальні професійні і особисті потреби суб'єктів освітнього простору. Тому в освіті продовжують розвиватися такі негативні явища, як агресія, заперечення, конформізм, формалізм, протезування, управлінський синдром [5, с.109], домінування в освітніх установах принципу «бути як усі, не виділятися» тощо.

Методична служба є однією з управлінських структур, основним завданням якої є забезпечення неперервності післядипломної освіти педагогів. Основними напрямками методичної діяльності є діагностико-аналітична діяльність, теоретичне і практичне навчання педагогів, атестація педкадрів, робота з перспективним педагогічним досвідом, дослідницька діяльність [6, с.108]. Атестація педагогів – це стратегічний напрямок формування якісного людського капіталу освіти на муніципальному рівні. Але, на жаль, як показує управлінська практика, саме цей напрямок методичної діяльності носить адміністративний, авторитарно-бюрократичний характер.

Метою наших досліджень є розробка продуктивних, демократичних, екологічно чистих механізмів керівництва розвитком професійної кар'єри педагогів.

Нами розроблена технологія педагогічного іміджменту, що ґрунтується на засадах нової, екологічно чистої, біоадекватної управлінської етики. Технологія педагогічного іміджменту включає такий методичний інструментарій: рівнево-кваліфікаційний, вікового підходу до методичної діяльності, індивідуального підходу – система методичної роботи щодо створення інтелектуального продукту (перспективний педагогічний досвід), яка побудована з урахуванням індивідуальних, психологічних особливостей (індивідуального стилю) педагогів, технологія керівництва процесом розробки і розповсюдження інтелектуальної продукції, технологія проектування індивідуальних іміджових траєкторій, що означає індивідуальну програму розвитку професійної кар'єри педагога.

Отже, в умовах глобалізації процес атестації педагогів є стратегічним, продуктивним механізмом формування якісного людського капіталу освіти на локальному рівні (на рівні освітньої установи) та на рівні освітньої галузі міста, регіону, держави. Технологія педагогічного іміджменту - це акмеологічна, особистісно зорієнтована технологія освіти дорослих, що забезпечує екологічно чисте, успішне, гедоністичне освітнє середовище, сприяє

творчому саморозвитку особистості педагога.

Висновки. Аналіз стану управління якістю підготовки фахівців виявив ряд прогалин і недоліків, що ускладнюють процес підвищення якості підготовки. Продовжує домінувати стиль управління, заснований на жорсткій регламентації діяльності педагогів і учнів, стандартизований оцінці якості освіти на основі формальних індикаторів ефективності кінцевого результату.

Вважаємо доцільним при побудові теоретичних основ системи управління якістю освітнього процесу спиратися на інтегративне поєднання методологій (системний, діяльнісний, особистісний та інші підходи) і сучасних концептуальних підходів, що відображають нові реалії. У числі останніх ми виділяємо підходи загальнонаукового характеру (багатовимірний, синергетичний, сценарний), індивідуальні наукові підходи, що відображають специфіку управління соціальними системами, до яких належить і система професійної освіти (компетентнісний, соціально-управлінський, ситуаційний) і предметно-наукові, пов'язані з конкретним предметом дослідження, яким у нашому випадку є управління якістю підготовки фахівців у навчальному закладі. Кожен методологічний підхід реалізується за допомогою відповідних принципів, що конкретизують ключові ідеї підходу.

Сутність багатовимірного підходу полягає в переході до принципово нової парадигми мислення - багатомірності. Згідно із цією парадигмою світ, у якому істина одна, а оман багато, уже припинив своє існування. Ідея багатомірності означає, що істина також багатовимірна і багатоліка.

У рамках багатовимірного підходу вбачається за необхідне виділення принципу багатокритеріального опису системи управління якістю освіти. Він означає, що не може бути розроблена єдина, «правильна» система критеріїв і методів оцінки якості готовності випускників професійної школи до умов сучасного виробництва і соціальної сфери. Кожна система критеріїв має свої можливості, межі застосування, що визначаються вихідними позиціями, покладеними в основу їх вибору.

З багатовимірного підходу випливає і принцип орієнтації системи управління якістю на різноманіття потреб ринку, основними векторами якого є: ринок праці, як сукупність економічних структур, який дає інформацію про потреби у фахівцях середньої ланки та робочих кадрах, структури та рівні їх професійної кваліфікації; ринок освітніх послуг як сукупність закладів професійної освіти, який дає інформацію про перелік навчальних професій і програм, конкурсах абітурієнтів, вартість і терміни навчання; ринок робочої сили як сукупність індивідуумів, які бажають здобути професію, змінити профіль діяльності або підвищити кваліфікацію.

Очікування від освіти у цих споживачів різні. Студент ВНЗ якісним назве таке утворення, яке найбільшою мірою сприяє розвитку його особистісних сил і сприятливо позначиться на його професійній кар'єрі. Роботодавець має намір отримати від освіти компетентного працівника, здатного швидко, з перших же днів ефективно виконувати свої функції. Інтереси особистості, роботодавця і держави далеко не завжди збігаються і нерідко вступають у протиріччя, вимагаючи адаптації до змін і такого соціального інституту, як професійна освіта.

Особливості навчального закладу, передусім, цілі, функції та зміст освіти також впливають на формування принципів управління якістю підготовки фахівців. У якості професійно орієнтованих принципів до уваги взяті такі: принцип урахування державних, регіональних, галузевих і особистісних потреб у якості освіти, гуманістичності; ідейного лідерства керівника; принцип випередження якістю живого знання якості уречевленого знання; взаємозамінності педагогів і співробітників; поєднання бюджетного і позабюджетного фінансування; адекватності матеріально-технічного та фінансового забезпечення інноваційних цілей і задач та ін.

Відповідно до цієї інтегративної концепції нами на теоретичному рівні розроблена модель педагогічного моніторингу якості підготовки фахівців на трьох рівнях: проектному, реалізаційному і досягнутому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Березняк Е.С. Суспільство: системність, пізнання і управління / Е.С.Березняк // Проблеми загальної та педагогічної психології. – 2007. – № 12. – С. 15-20.
2. Конаржевский Ю.А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и управления / Конаржевський Ю. А. – М. : Книга, 2006. – С. 175.
3. Коломінський Н.А. Психологія педагогічного менеджменту [Електронний ресурс] / Н. Коломінський – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/soc.gum/ppmb/texts/2008-12/08kaksme.pdf
4. Кремень В.Г. Прогресивні технології навчання – основа для підготовки конкурентоспроможних фахівців / В. Г. Кремень // Вища освіта України. – 2006. – № 3. – С. 109-110.
5. Конаржевский Ю.А. Проблемы внутришкольного управления / Ю. А. Конаржевский. – Казань : Казан. ун-т, 2010. – 1520 с.
6. Маслікова І.В. Моніторингова система освітнього менеджменту / І. В. Маслікова // Управління школою. – 2005. – №10(34)). – С.108-144.
7. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив [Електронний ресурс] / Р.Х. Шакуров. – Режим доступа: www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/.../ped_2009_03_46_Shakurov.pdf

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Дубінецький Володимир Володимирович – директор Криворізького автотранспортного технікуму Криворізького технічного університету.

Надійшла до друку 20.12.2012 р.