

Драч И.И.

СОДЕРЖАНИЕ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МАГИСТРАНТОВ ПЕДАГОГИКИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

В статье рассмотрена сущность управления формированием профессиональной компетентности у студентов как вида деятельности, обеспечиваемого совокупностью целенаправленных воздействий коллективного субъекта управления на все факторы образовательной среды, способных обеспечить готовность студентов к профессиональной деятельности и целенаправленного саморазвития в динамично меняющихся условиях. В условиях компетентностно ориентированного образования данный вид управления представляет собой системно структурированный, открытый, динамичный организационно-педагогический процесс, особенность которого заключается в интеграции и систематизации управленческих воздействий всех уровней на процесс формирования профессиональной компетентности будущих преподавателей высшей школы.

Ключевые слова: компетентностный подход, профессиональная компетентность, компетентностно ориентированное управление.

Drach I.I.

CONTENTS AND TECHNOLOGIES IN COMPETENCE FORMATION MANAGEMENT OF HIGHER SCHOOL MASTERS IN EDUCATION UNDERGRADUATES

The author of the article offers the essence of managing the formation of professional competence with students as an activity provided by a set of targeted actions of the collective subject of management at all the factors of the educational environment. The last can ensure students' readiness for professional activity and purposeful self-development in the rapidly changing environment. In conditions of competence-oriented education that kind of control should be systematically structured, open, dynamically organized pedagogical process, the main feature of which is all levels of management actions integration and systematizing regarding the future teachers professional competence formation. It has been determined that the basis for the competence-based management is the interaction of subjects of management, and the main result is trainees' personal development.

The author analyzes the characteristics of the management actions at different hierarchical levels in the competence-oriented pre-service training of undergraduates at Pedagogical Management Institute, the University of Management, NAPS of Ukraine. It has been marked that the presented features of the implementation of management activities contributing to a large range of complex solutions to various problems; effective coordination of work and reasonable use of resources; empowerment of the individual subsystems and self-organization of the management staff; meeting domestic needs of management staff actions with organizational goals.

Key words: competence-based approach, professional competence, competence-oriented management.

УДК 378.005.3

Сергеева Л.М.*

ПРАКСІОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті мова йде про сучасні підходи до управління розвитком ПТНЗ, що потребують розробки праксеологічних умов, які б забезпечували якість функціонування відкритого освітнього середовища. Сучасний ПТНЗ за своїми характеристиками має всі ознаки соціального інституту, в управлінні розвитком якого ключове дослідницьке значення має праксеологічний концепт, який являє собою дослідження ефективності практичної діяльності людей.

Аналізуючи багатоаспектність процесу управління розвитком ПТНЗ, визначено

* © Сергеева Л.М.*

праксеологічні засади управління розвитком навчального закладу, які забезпечують ефективність управління та його конкурентоспроможність.

Ключові слова: розвиток навчального закладу, конкурентоспроможність; якість професійної освіти і навчання; праксеологічні засади; інноваційна праксеологія.

Процеси демократизації сфер українського суспільства потребують якісно нових механізмів управління всіма рівнями, видами й компонентами вітчизняної освітньої системи.

Нова парадигма управління розвитком професійно-технічного навчального закладу (далі – ПТНЗ) містить як основний предмет управління процес формування, організації, впорядкування суб'єкт-суб'єктних відношень через координацію, узгодження позицій та дій керівних педагогічних працівників, а продуктом управлінської діяльності є різнобічно обґрунтована стратегія розвитку ПТНЗ як умова духовного і професійного становлення особистості тих, хто навчається [7, с. 12].

Отже, сприйняття ПТНЗ у контексті відкритих систем відвертає увагу від статичних властивостей – ролей, правил, офіційних цілей і структур – у бік динамічних властивостей, якими є цикли поведінкових подій, заплутаності відносин усередині мережі взаємозалежних організацій і затримувач, через які часто руйнується збалансований розвиток подій усередині системи, а різні рівні напруження в організаційному доквіллі впливають на здатність функціонувати, а відповідно й на стабільність системи.

Аналіз праць, в яких викладено результати застосування праксеологічного знання (Т. Котарбинський, А. Субетто, Й. Хюльсманн та ін.), дослідження сучасних праксеологічних засад розвитку організацій (Ю. Богоявленська, М. Бойко, І. Колесникова, А. Павлович, Є. Рябуха, Г. Соріна, Є. Титова, А. Філіпов та ін.) дають підстави стверджувати, що система управління розвитком ПТНЗ потребує удосконалення відповідно до визначених праксеологічних засад.

Мета статті – виявити праксеологічні засади управління розвитком ПТНЗ, які забезпечать його конкурентоспроможність та якість професійної освіти і навчання на основі зв'язку з ринком праці та реальними потребами економіки.

Професійна освіта має здатність формувати не тільки трудовий потенціал, який приносить доходи для індивіда і суспільства, а й формувати соціальний та культурний потенціал. Не викликає сумніву, що результати діяльності ПТНЗ посилюють вплив на всі сфери життєдіяльності суспільства і створюють значну кількість позитивних екстерналій (зовнішні ефекти освіти), що є рушієм соціально-економічного розвитку країни. Професійно-освітня сфера здатна виробляти різноманітні позитивні екстерналії, які відповідають потребам галузі й громади.

Найбільш розповсюдженим тлумаченням зовнішніх ефектів освіти є те, що в результаті здобуття освіти індивідом виникають побічні ефекти – позитивні або негативні, що відображаються на інших суб'єктах, на їх власності чи діяльності або не знаходять взагалі жодного вияву у витратах того суб'єкта, від якого ці екстерналії надходять.

Сучасний ПТНЗ за своїми характеристиками має всі ознаки соціального інституту, а саме наявність соціальних функцій навчання і виховання; регулятивних механізмів функціонування; систем регламентації і контролю за взаємодією учасників процесу освіти. Підкреслимо той факт, що сприйняття ПТНЗ у контексті відкритих систем, динамічних властивостей (розвитку) з різними рівнями напруження в організаційному доквіллі впливає на здатність його функціонування, а відповідно – і на стабільність управлінської системи, що забезпечує підвищення його конкурентоспроможності [5, с. 422].

Серед характерних особливостей ПТНЗ виділяємо необхідність бути відкритими соціальними системами, які мають урахувати постійні зміни, що відбуваються в соціальному середовищі; адаптуватися до нових підходів у суспільному розвитку та трансформуватися в їх новий зміст навчання, нові освітні та інформаційні технології, нові стратегії взаємодії між учасниками управлінського та навчально-виховного процесу; розвиватися відповідно до соціальних змін, характеризуватися стратегічним мисленням, баченням, вільним обміном інформації, умінням працювати командою.

Вступивши в третє тисячоліття, ми підійшли до тієї граничної межі своєї діяльності і життєзабезпечення, в якій особливо прогресивним менеджерам необхідно подумати й усвідомити свою життєву мету, в контексті життєдіяльності визначити свої принципові світоглядні орієнтири і виробити необхідні і дієві підходи до управління, розвитку, формування матеріальних та ідеальних цінностей. Цілком логічно, що особливу роль тут відіграє праксеологічний підхід, який прагне підвести до більш високої форми усвідомлення життя, пізнання життєдіяльності людини, переосмислення і пошуку нових шляхів самовдосконалення [1, с. 291].

Ключове дослідницьке значення має праксеологічний концепт застосовуваної методології. У загальносоціологічному сенсі праксеологія являє собою дослідження ефективності практичної діяльності людей, або методика виявлення ефективності в тій чи іншій сфері людської практики. Практиологія постає як філософія прагматизму, філософія роботи, діяльності людини, що являє собою шар філософського знання, безпосередньо звернений до філософської рефлексії над проблемами практики людини [8, с. 5].

Терміном *праксеологія* (від гр. πράξις – «дія» та λογία – «мова, вчення») сьогодні називають науку про ефективну діяльність. Про прийоми ефективних дій замислювалися завжди, але до XIX ст. не було дисципліни, яка займалася б цією проблематикою систематично. Практиологія – це наука про організацію та управління будь-якою людською діяльністю з метою її оптимізації, з метою покращення її ефективності. Мета праксеології – знайти загальні закони будь-якої людської діяльності, щоб на їхній основі сформулювати загальні принципи такої діяльності.

Ефект – це користь, яка приносить людям і суспільству різниця між витратами і результатами, і здатність цієї різниці задовольняти життєві потреби суспільства, колективу, особистостей, місцевої територіальної громади. В англійській літературі поняття ефективності виражається двома ключовими словами – *managerial effectiveness* – тобто «системна» ефективність, яка залежить від того, настільки раціонально організовано управління, тобто від складу і кількості ланок управління, їх підпорядкованості, розподілу функцій. Іншими словами, ефективність управління розвитком навчального закладу визначається якістю організаційної структури, процесами управління, *management efficiency* – це операційна ефективність, тобто співвідношення між результатами управлінської діяльності і витратними зусиллями, які у першу чергу визначаються діловими якостями керівників-менеджерів, а також тим, настільки ефективно використовується їх потенціал [4, с. 268]

Згідно з Т. Котарбінські (T. Kotarbiński) тільки організації, які можуть розвиватися, є найефективнішими [10, с. 111].

З точки зору дослідження інновацій та інноваційної діяльності праксеологія націлює, з одного боку, на обов'язковість орієнтації на якийсь кінцевий результат; з іншого боку, передбачається спільномірність результату і витрат, тобто числення показників ефективності інноваційного процесу. У будь-якому випадку мова йде про акцентоване значення кінцевого інноваційного продукту, в якому матеріалізовані новаторські знання-ідеї та відповідні технологічні, організаційні та управлінські інновації.

Націленість «інноваційної праксеології» на нову якість управління інноваціями та інноваційною діяльністю. Під управлінською інновацією розуміється «процес освоєння нових організаційних форм, методів і техніки в управлінні» [2, с. 541]. При цьому важливо усвідомити, що «для того, щоб почати рухатися з інноваційного шляху, багатьом керівникам доведеться помінати свою управлінську парадигму» [9, с. 5].

Сучасні підходи до управління розвитком ПТНЗ потребують розробки праксеологічних умов, які б забезпечували якість функціонування відкритого освітнього середовища. Ураховуючи його багатоаспектність, в якій відбувається процес управління розвитком ПТНЗ, визначимо праксеологічні засади управління розвитком навчального закладу, які забезпечують ефективність управління:

- розвиток кадрового потенціалу ПТНЗ (підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання, забезпечення їх стажування на сучасних підприємствах галузі) передбачає: забезпечення повною мірою соціального захисту учасників системи професійної освіти і навчання, покращення системи підготовки управлінських кадрів для профтехосвіти шляхом оновлення навчальних програм підготовки і спрямування їх на оволодіння новими компетенціями, ефективними формами та методами сучасного управління, здійснення підготовки управлінських кадрів в умовах магістратури;

- залучення роботодавців до управління розвитком ПТНЗ (діяльність Консультативної та Фахової ради за галузевим спрямуванням) потребує здійснення розробки організаційно-комунікативної стратегії, яка формує б нову систему відношень для представлення зацікавлених груп, аналізу та узгодження цих інтересів через упровадження демократичних процедур консультацій з громадськістю, експертних опитувань, публічних обговорень, залучення соціальних партнерів;

- моніторинг регіонального ринку праці (сегментування ринку робочої сили та прогнозування професійно-кваліфікаційного складу трудових ресурсів у регіоні). Дослідження свідчать про необхідність суттєвого вдосконалення існуючого механізму взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці та врахування демографічних тенденцій в регіоні. Для вироблення відповідної стратегії учасникам ринкових відносин необхідно мати уявлення про той потенційний ринок, на який вони виходять. Такий потенційний ринок визначається на основі сегментації, яка складається з низки окремих сегментів. Кожен з них характеризується схожими потребами з боку споживачів, однойменними властивостями робочої сили або однотипною поведінкою найнятих робітників, а також готовністю і можливістю здійснення найму робочої сили;

- упровадження системи зворотного зв'язку й аналізу працевлаштування випускників ПТНЗ (моніторинг трудової успішності випускників і задоволення роботодавців адаптацією їх на виробництві). Збір даних стосовно задоволеності роботодавців роботою випускників для цілого закладу або окремої професії є свідченням ефективності діяльності педагогічного колективу. Завданням моніторингу має бути створення нової статистичної системи збору і обліку інформації щодо стану підготовки кадрів, їх працевлаштованості і подальшого планування кар'єри в галузі та виконання програми розвитку професійної освіти в цілому. Оприлюднення результатів моніторингу є дієвим стимулюючим механізмом залучення соціальних партнерів та одним зі шляхів упровадження методики зовнішнього оцінювання випускників ПТНЗ;

- здійснення бізнес-планування як процесу розвитку навчального закладу (бізнес-планування, маркетингові дослідження як механізми інституційного розвитку ПТНЗ). Чітке розуміння маркетингової політики навчального закладу всім педагогічним колективом. Забезпечення своєчасного оновлення матеріально-технічної бази; упровадження альтернативних джерел отримання освіти (венчурне, кредитне фінансування). Вирішення проблеми, в якому напрямку можна вдосконалити

навчальний заклад, де за мінімальних затрат ресурсів можна досягти найбільших змін, як досягти поставлених цілей і що зробити, щоб зменшити можливі несподіванки і ризики, та як управляти розвитком ПТНЗ у цілому, забезпечує ефективне планування;

– проектування програм професійної освіти і навчання на основі потреб галузі й громади (забезпечення відповідності професійного навчання місцевим вимогам та здійснення професійної підготовки кваліфікованих робітників за вимогами роботодавців). Формування професійних компетентностей учнів здійснюється ПТНЗ відповідно до державних стандартів професійної підготовки з професій, на які вони розроблені, у разі відсутності – за кваліфікаційними характеристиками. Реалізація випускниками ПТНЗ здобутих професійних компетентностей на ринку праці є, на наш погляд, індикатором ефективності діяльності педагогічного колективу і у свою чергу показником розвитку навчального закладу;

– оптимізація програмно-перспективного розвитку навчального закладу та забезпечення його конкурентоспроможності передбачає залучення широкого кола громадськості і самоврядування до управління як важливої умови децентралізації управління та усунювання навчального закладу, зв'язок розвитку ПТНЗ із потребами регіону, забезпечення участі громадян в управлінні освітою. Забезпечується визначенням пріоритетів розвитку ПТНЗ з обов'язковим залученням соціальних партнерів, бізнесових кіл та громадських організацій як суб'єктів управління навчальним закладом, здійснення змін, що проявляються в різних формах: ускладнення самого процесу професійної освіти і навчання, розширення інституційних форм і структури організації цієї сфери діяльності, диверсифікації її фінансового механізму тощо [6].

Оцінюючи праксеологічні засади управління за критерієм якості її результату, за умов підвищення цієї якості цілком доцільно сприймати такий процес розвитку, як власне розвиток. Метою і кінцевим результатом такого управління вважаємо інституційний розвиток ПТНЗ, якому притаманна конкурентоспроможність на регіональному ринку освітніх послуг, висока якість навчально-виробничого процесу, збільшення кількості вступників, системна співпраця соціальних партнерів, професійне зростання педагогічних працівників, у результаті чого досягається задоволеність споживачів професійно-освітніх послуг та цілісний позитивний імідж ПТНЗ на регіональному ринку праці.

Подальші наукові пошуки доцільно спрямувати на теоретичне обґрунтування сучасних підходів до модернізації системи управління розвитком ПТНЗ з урахуванням розвитку економіки країни та потреб регіональних ринків праці.

Література

1. Богоявленська Ю. В. Взаємодія праксеології з менеджментом (теоретичне дослідження) / Ю. В. Богоявленська // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ. – 2004. – № 2 (28). – С. 288-297.
2. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 5-е изд. доп. и перераб. – М. : Институт новой экономики, 2002. – С. 541.
3. Колесникова И. А. Педагогическая праксиология : [учеб. для вузов] / И. А. Колесникова, Е. В. Титова. – М. : Академия, 2005. – 252 с.
4. Попов С. М. Теоретичні і праксіологічні засади формування зворотних зв'язків у системі місцевого самоуправління / С. М. Попов // Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2011. – № 45. – С. 265-277.
5. Сергеева Л. М. Екстерналії професійно-технічної освіти у контексті управління розвитком ПТНЗ / Л. М. Сергеева // Педагогіка вищої та середньої школи : зб. наук. пр. / Криворізький держ. пед. ун-т. – Кривий Ріг, 2012. – Вип. 36. – С. 421-428.
6. Сергеева Л. М. Теорія управління розвитком ПТНЗ на основі потреб регіонального ринку праці : [монографія] / Л. М. Сергеева / за ред. В. В. Олійника. – Херсон : Айлант, 2012. – 244 с.

7. Соколов А. Г. Современная парадигма управления учреждениями начального профессионального образования / А. Г. Соколов. – [Система многоуровневого профессионального образования: методология, теория, опыт, проблемы: тезисы докладов Международной научно-практической конференции 14-16 октября 1996 г.]. – Санкт-Петербург. – С. 12-13.
8. Субетто А. И. Введение в философию экономики и экономической науки. На базе какой философии формировать философию экономики и экономической науки? // «Академия Тринитаризма». – М., 2005. Электронный документ. – Режим доступа: moskalik.at.ua/akademiya/filos_ekonomiki.doc
9. Хомутский Д. Ю. Управление инновациями в компании / Д. Ю. Хомутский. – М.: СОЛОН-ПРЕСС, 2008. – С. 5.
10. Kotarbiński T. Traktat o dobrej robocie. – Wrocław: Ossolineum, 1982. – С. 111-112.

Сергеева Л. Н.

ПРАКСЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

В статье речь идет о современных подходах к управлению развитием ПТУЗ, требующих разработки праксеологических условий, обеспечивающих качество функционирования открытой образовательной среды. Современный ПТУЗ по своим характеристикам имеет все признаки социального института, в управлении развития которого ключевое исследовательское значение имеет праксеологический концепт, что представляет собой исследование эффективности практической деятельности людей.

Анализируя многоаспектность процесса управления развитием ПТУЗ, определены праксеологические основы управления развитием учебного заведения, которые обеспечивают эффективность управления и его конкурентоспособность.

Ключевые слова: развитие учебного заведения, конкурентоспособность; качество профессионального образования и обучения; праксеологические основы; инновационная праксеология.

Sergeyeva L.M.

PRAXEOLOGICAL FOUNDATIONS FOR THE MANAGEMENT
BY VOCATIONAL INSTITUTION'S DEVELOPMENT

The article deals with modern approaches to managing the development of VE institutions, which require the development of praxeological conditions that would provide for a quality, functional and open educational environment. Vocational education and training is capable for forming not only the professional potential that brings both individual and public good but also for forming social and cultural potential. Any modern VE institution has all the characteristics of a social institution, in managing which the concept of praxeology presents a key research meaning. In the general sociological sense praxeology is the research of the effectiveness of the practical actions of individuals; it represents the philosophy of pragmatism, philosophy of work and human activity.

Considering the multitude of aspects of managing the development of VE institutions, the author of the article identifies the praxeological foundations of managing the development of a VE institution, which ensure the effectiveness of management: development of human resources of a VE institution; engagement of employers in the development of a VE institution; monitoring of the regional labour market; implementation of a feedback and system analysis of tracing the graduates' employment; business planning for the development of VE institution; VE programs' design based on industry and community needs; optimization of the VE institutional development programs and strategies to ensure its competitiveness.

Key words: development of a VE institution, competitiveness; quality of vocational education and training; praxeological foundations; innovative praxeology.