

Kuzmenko V. V.

TRAINING OF A FUTURE TEACHER FOR SUBJECT-SUBJECT MANAGEMENT  
OF THE PEDAGOGICAL PROCESS AT PRE-SCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

*The article deals with the peculiarities of the training of a future teacher for subject-subject management of the pedagogical process. The role of a subjective attitude of a child and a teacher in the cooperative educational activity has been defined. The formation of a new system of education, focused on access to the world's educational system which is followed with qualitative changes in the management activity of teachers and educators, has been represented. It has been proved that this activity is grounded on the principles of mutual respect, positive motivation, subject-subject management of the pedagogical process. It is based on the individuality, self-containment, inherent value of each subject of the pedagogical process, his/her development being a non-collective subject, but an equal competent personality. It has been pointed out that depending on the character of relations between a teacher and children, the management of the pedagogical process can be subject-object: a teacher – a subject, children – objects; a subject-a subject, when a teacher and children are subjects. It has been proved that the training process of a future teacher as each organic system has pedagogical grounds and subordinate principles of systematicity and integrity which explain the functioning of the pedagogical process. Due to this the training for subject-subject management should be connected with all other components of the professional training of teachers. It has been pointed out that the training and professional development of future teachers is an important condition of modernization of education in the present state of its development.*

*Keywords: teachers, pedagogical process, pre-school educational institutions, subject-subject management.*

УДК 35.075.5:37.014+352/354

Сергеева Л. М., Кириченко М. О.\*

РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ ДЕРЖАВНО-ГРОМАДСЬКОГО УПРАВЛІННЯ  
ПРОФЕСІЙНИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

*Аналізуються форми взаємин владних структур і громадськості у сталому розвитку професійної освіти і навчання, залучення до управління професійним навчальним закладом стейкхолдерів. Досліджується практика співпраці із роботодавцями професійних навчальних закладів Канади (на прикладі роботи Саскачеванської політехніки), створення дорадчих комітетів та консультативних рад за спеціальностями. Характеризується дієвість управління сталим розвитком професійного навчального закладу. Визначено необхідні для цього організаційно-педагогічні умови, механізми розбудови інституційної спроможності професійного навчального закладу.*

*Ключові слова: регіоналізація, усупільнення навчальних закладів, інституціалізація, стейхолдери.*

Інтеграційні процеси, що стрімко відбуваються в реальному світі на різних рівнях його ієрархії й охоплюють усі сфери життя сучасного суспільства, являють собою складне і багатогранне явище, що характеризується різноманітністю його причин і наслідків. Їх розвиток на внутрішньому регіональному рівні розглядається нами в контексті інтеграції господарських структур, які створюють і розподіляють продукцію та послуги, оскільки вони розташовані на конкретних територіях і визначають можливості й перспективи для інтеграційної взаємодії територій.

Перспективи та шляхи модернізації системи управління освітою в нових соціально-економічних умовах розкрито в працях В. Грабовського, Л. Гриневич, О. Зайченко, Г. Єльнікової, Л. Калініної, В. Кременя, С. Крисюка, В. Лугового, О. Пастовенського, зокрема соціально-педагогічні чинники розвитку системи

\*© Сергеева Л. М., Кириченко М. О.

управління освітою в регіоні, напрямки підвищення результативності роботи регіональних органів управління освітою визначено в працях Л. Даниленко, М. Дарманського, Г. Єльнікової, Н. Островерхової та інших; шляхи підвищення ефективності управління навчальним закладом окреслено в наукових працях В. Бондаря, В. Затуренської, В. Зоц, Ю. Конаржевського, І. Осадчого, Н. Островерхової, Є. Павлютенкова, В. Пікельної, І. Раченка, Д. Рум'янцевої, В. Сгадової, Т. Сорочан, М. Сунцова та інших.

Однак на сучасному етапі у вітчизняній педагогічній науці ще не знайшли достатнього опрацювання проблеми розроблення державно-громадського управління професійними навчальними закладами, розвитку громадської складової в управлінні професійним навчанням, залучення до управління широкого кола зацікавлених сторін.

Мета статті – проаналізувати можливі форми взаємодії держави і громади у здійсненні модернізації управління професійним навчальним закладом, що сприятиме сталому розвитку взаємин владних структур і громадськості в розвитку професійної освіти і навчання.

Регіональними органами управління освітою здійснюється реалізація державної політики розвитку професійної освіти, спрямованої на потреби особистості щодо отримання якісної освіти. В умовах децентралізації управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням особливого значення набувають такі фактори, як:

- *регіоналізація* професійно-технічної (професійної) освіти і навчання. Зазначимо, що вона сприяє забезпеченню ефективності управління освітніми (педагогічними) системами та розбудові регіональної мережі закладів професійної освіти.

- *автономізація* ПНЗ (далі – професійні навчальні заклади), яка передбачає реалізацію принципів загальнодержавної й регіональної політики; багатоканальне і багаторівневе фінансування закладів освіти; забезпечення якісної освіти, чіткий розподіл прав і повноважень між суб'єктами освітньої діяльності.

Під регіоналізацією професійної освіти ми розуміємо процес передання повноважень у цій сфері освіти, діяльності її навчальних закладів до регіонів, які відповідають обласному адміністративно-територіальному поділу, а також орієнтацію роботи цих закладів на потреби певної території. Іншими словами, – це передання ПНЗ із загальнодержавного підпорядкування на регіональний (обласний) рівень. Відкритим залишається питання, якою має бути повнота розподілу повноважень. Як показали дослідження, до останнього часу в Україні не було єдиної системи поглядів на регіоналізацію професійної освіти як на рівні регіонального управління галуззю, так і на рівні центральних органів виконавчої влади.

У термін «регіоналізація освіти» вкладають різний зміст, що часом має досить широкий діапазон розбіжностей. В одному випадку його трактують як перерозподіл повноважень між центральним і місцевими органами управління освітою. В іншому – тлумачення розширюють до всієї сукупності процесів організації, функціонування, розвитку, які відбуваються в галузі освіти регіону. Регіональність в освіті полягає в її концентрації, конкретизації та наповненні варіативним сенсом, що відповідає усталеним локальним умовам освітньої системи регіону, таких важливих компонентів освіти, як зміст, структура, організаційні форми тощо [6].

Регіоналізація професійної освіти вимагає істотного підвищення ефективності управління освітніми системами, передусім з позицій гарантування якості освіти. Одна з цілей регіоналізації освіти – автономізація навчальних закладів, коли навчальний заклад захищений необхідною нормативно-правовою базою й керується у своїй професійній діяльності принципами загальнодержавної та регіональної політики; функціонує в умовах чіткого розподілу прав і повноважень; має багаторівневе і багатоканальне фінансування; ефективно вирішує кадрові питання і здатний самостійно контролювати [11]. В управлінні регіональним розвитком розрізняють якісні, організаційні, структурні, територіальні та економічні чинники його інтенсифікації [5].

Основними функціональними завданнями регіонального управління в соціальній сфері є:

- створення умов для задоволення потреб населення в професійно-технічній (професійній) освіті, навчанні та праці;
- забезпечення ефективного використання трудового потенціалу й організація сприятливих умов для його відтворення;
- сприяння ефективному розвитку соціальної інфраструктури;
- задоволення всіх сфер життєдіяльності людини з урахуванням міжнародних стандартів.

Під державно-громадським управлінням освітою розуміється процес управління із залученням громадськості, спрямований на децентралізацію управління, самоврядування освіти, усунування навчальних закладів та надання їм автономії [2, с. 4].

Основними особливостями державно-громадського управління є:

- скасування монополії держави на створення навчальних закладів;
- децентралізація управління освітою шляхом розширення повноважень керівників навчальних закладів і органів місцевого самоврядування;
- підвищення контролюючої ролі громадськості та розширення повноважень самоврядування, посилення ролі рад;
- розвиток конкуренції на первинному ринку освітніх послуг;
- збільшення можливостей для ведення експериментів, авторських освітніх інновацій, розширення використання авторських програм навчання;
- формування нових підходів та дієвих механізмів для забезпечення в Україні ефективного функціонування системи управління освітою.

– характерна риса демократичних відносин внутрішнього децентралізованого управління в межах ПНЗ – дієвість громадських та колегіальних органів.

Як зазначає В. Кондратюк, стійкий розвиток будь-якого регіону чи країни можливий лише як елемент сталого розвитку людства. Всі заходи щодо управління регіональним соціально-економічним розвитком мають відповідати виконанню місії регіону [4, с. 3].

Високий попит регіональних ринків праці на випускників професійно-технічних навчальних закладів (далі – ПТНЗ) підтверджує аналіз працевлаштування. За нашим дослідженням, близько 80 % випускників ПТНЗ знаходять за здобутою професією робоче місце. З урахуванням потреб регіонів здійснюється підготовка та перепідготовка незайнятого населення з робітничих професій. За направленням державної служби зайнятості щорічно зростає контингент слухачів, що проходять підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з професій, потрібних регіону в ПТНЗ. Особливо гострота цієї проблеми стосується населення Прикарпаття, Приазов'я, центральних областей України. Умовою регіоналізації професійної освіти стає соціальний діалог центральних і місцевих органів управління та роботодавців.

В умовах жорсткої конкуренції ПТНЗ усе активніше досліджують ринок праці в регіоні, здійснюють моніторингові дослідження демографії, працевлаштування випускників та інших показників роботи навчального закладу, створюють інформаційно-аналітичні групи, які займаються рекламою освітніх і професійних послуг, одночасно здійснюючи профорієнтаційну роботу ПТНЗ. Усі ці кроки сприяють отриманню певних позитивних результатів. Наприклад, на Прикарпатті особливим попитом користуються робітничі професії сфери послуг, зокрема кухарі, офіціанти, бармени. За прогнозами регіонального центру зайнятості, потреба в фахівцях цієї галузі складає близько 200 осіб. Адекватно змінюються й вимоги до підготовки фахівців: це знання іноземних мов, володіння новітніми виробничими технологіями, комунікабельність, толерантність, мобільність, вміння працювати в команді та ін. Ураховуючи це, ПТНЗ вносить корективи в регіональні компоненти навчальних планів

і програм, підвищення кваліфікації викладачів і майстрів, покращення матеріально-технічної бази, здійснює розробку педагогічних умов, спрямованих на підвищення ефективності організації виробничої практики учнів ПТНЗ. Поліпшенню працевлаштування випускників сприяє й те, що близько 80% випускників підготовлено за двома й більше спорідненими або суміжними професіями. Це розширило сферу можливого використання випускників, сприяло підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці. Проте введення державних стандартів з робітничих професій обмежило підготовку висококваліфікованих фахівців (4-й, 5-й розряд) інтегрованих професій певного фаху.

Одним із дієвих факторів орієнтації ПНЗ незалежно від форм власності на реалізацію освітніх цілей і завдань відповідно до суспільних потреб місцевості, регіону є усупільнення ПНЗ, що передбачає взаємодію рівнів управління освітою (центрального, регіонального, місцевого, основного (елементарного) у формуванні освітньої політики, розподілі освітніх коштів, підготовці та підвищенні кваліфікації педагогічних кадрів [2, с. 7]; співпрацю органів місцевого самоврядування (місцевий рівень) і ПНЗ (основний рівень) щодо визначення плану прийому до ПНЗ згідно з потребами місцевого ринку праці та органів місцевого самоврядування (місцевий рівень) і педагогічної ради ПНЗ (основний рівень) щодо затвердження керівника навчального закладу тощо. Усупільнення ПНЗ, їх наближення до зовнішньосоціального оточення надасть громадськості права контролю навчальних закладів та органів місцевого самоврядування щодо управління освітою для запобігання їх бюрократизації, дотримання принципів автономії та розвитку самоврядування, зокрема учнівського.

Не остання роль у цьому процесі відводиться регіональним (галузевим) радам стейкхолдерів. Саме ці громадсько-державні утворення мають найбільший вплив на розвиток закладів освіти, використовуючи основні критерії (атрибути), а саме: владу, легітимність (законність) і терміновість вимог. Найзначущими для навчальних закладів виявляються інтереси такої групи стейкхолдерів, як учні/студенти та їхні батьки, роботодавці. Баланс інтересів стейкхолдерів є ключовим для будь-якої організації. Досягнення балансу інтересів є актуальним і важливим. Для вдалого проведення діалогу зі стейкхолдерами навчальний заклад має розуміти три основні речі:

- мету залучення зацікавлених сторін;
- сферу охоплення – предмет проведення діалогу;
- вибір «правильних» стейкхолдерів [7].

Увага до співпраці із зацікавленими сторонами приділяється і в Міжнародному стандарті соціальної відповідальності ISO 26000, прийнятому 1 листопада 2010 року. Зокрема розділ 5 Стандарту містить інформацію про суть поняття «стейкхолдер», методи визначення зацікавлених сторін для організації. Окрім цього надається пояснення поняття «залучення стейкхолдерів», його важливості для компаній та організацій, можливості для його використання, а також ситуації, за якої така форма роботи із заінтересованими сторонами не доречна [3].

Цей міжнародний стандарт надає інструкції щодо основних принципів соціальної відповідальності, ключових тем і питань, що мають відношення до соціальної відповідальності, а також щодо шляхів упровадження соціально відповідальної поведінки до наявних стратегій, систем, практик і процесів організації. Він наголошує на важливості результатів та діяльності у сфері соціальної відповідальності та її удосконалення.

Для порівняння розглянемо систему професійної освіти і навчання в Канаді. Слід зауважити, що система освіти в країні відрізняється регіонально, залежно від провінцій і територій (у Канаді 10 провінцій та 3 території). Систему навчання створюють з урахуванням регіональних економічних і соціальних особливостей, та на відміну від України в Канаді немає загальнодержавної моделі – кожна провінція створює власну унікальну систему, хоча є деякі спільні складові.

Професійні навчальні заклади прагнуть забезпечувати навчання, яке є:

- доступне – для учнів;
- гнучке – може задовольнити численні потреби бізнесу і громади;
- чутливе до змін – навчальні заходи своєчасні для поточної ситуації;
- актуальне – для робочого місця і наявних вакансій у регіоні.

Заклади професійної освіти і навчання забезпечують професійне навчання, що орієнтується на вимоги роботодавців, підтримує підприємства і надає дорослому населенню можливість продуктивного працевлаштування.

Наприклад, у професійному навчальному закладі «Саскачеванська політехніка», орієнтуючись на потреби роботодавців і підприємств, з метою отримання фінансування від уряду провінції, програми й підрозділи мають відповідати на потреби, визначені роботодавцями, які досягаються за допомогою дорадчих комітетів; консультативних рад за спеціальностями; постійного перегляду результатів діяльності.

Раду директорів Саскачеванської політехніки призначає міністр продовженої освіти провінції, до складу якої входять 10-20 членів (зокрема один працівник і один студент навчального закладу). За умов забезпечення рівного представництва різних регіонів провінції Рада директорів визначає напрямки діяльності навчального закладу через президента, затверджує бюджет й фінансовий план ПНЗ і передає їх на остаточне затвердження до міністра провінції.

Діяльністю програм підготовки кваліфікованих фахівців у навчальному закладі керують консультативні ради за спеціальностями (далі – КРС), які:

- проводять засідання раз на рік або – за потреби – частіше;
- повідомляють про потреби роботодавців / підприємств / громади;
- визначають, який рівень навичок мають демонструвати випускники;
- визначають кількість місць на спеціальності;
- передивляються навчальні плани;
- аналізують види організації навчального процесу.

У межах обов'язкової звітності професійні навчальні заклади проводять постійний перегляд результатів своєї діяльності, який передбачає: опитування роботодавців; опитування випускників; участь у дорадчих комітетах з представниками підприємств; відстеження інформації про ринок праці на макрорівні; адаптацію змісту навчання до нових потреб підприємств і громади.

Саскачеванська політехніка пропонує різноманітні освітні послуги, а саме:

- одно- і дворічні програми освітньо-кваліфікаційних рівнів «Сертифікат», «Прикладний сертифікат», «Вищий сертифікат» і «Диплом»;
- деякі програми вищої освіти в партнерстві з університетами провінції;
- короткотермінові навчальні програми для реагування на нові потреби або за контрактом з роботодавцями чи місцевими організаціями;
- консультаційні послуги.

Участь на ринку освітніх послуг збільшує надходження до бюджету навчального закладу, який складається з надходжень: з уряду провінції – 69 %, від надання контрактних послуг навчальним закладом – 12 %, оплата за навчання – 13 %, продажі додаткових послуг – 3 %, інші надходження (пожертви та ін.) – 3 %.

Саскачеванська політехніка систематично здійснює аналіз регіонального ринку праці, що забезпечує інформацію для планів ПНЗ стосовно організації професійного навчання, визначає тенденції руху трудових ресурсів у регіоні, ринок професій, для яких бракує робочої сили, а також потреби провінції Саскачеван у нових професіях. Це надає можливість забезпечити навчальний заклад інформацією щодо попиту й пропозиції робочої сили в провінції та забезпечує необхідність перегляду актуальності наявних навчальних програм.

Досвід співпраці канадських професійних навчальних закладів із стейкхолдерами демонструє необхідність для українських ПНЗ пошуку справжніх зацікавлених сторін і підтверджує, що така співпраця можлива та може бути ефективною.

Установлення балансу повноважень та відповідальності між усіма рівнями та учасниками управління ПНЗ, розширення повноважень керівників навчальних закладів, підвищення ролі громадськості у процесі підготовки та прийняття управлінських рішень суттєво удосконалили механізми децентралізації в галузі управління освітою, тенденції до інституціалізації відносин громадських організацій із державними органами управління освітою.

Інноваційний характер діяльності освітніх інституцій зумовлений значенням знань для економічних, соціальних, культурних та інших реалій ХХІ сторіччя. Інституціалізація – це заміна спонтанної й експериментальної поведінки на передбачувану поведінку, яка очікується, моделюється, регулюється.

Дослідження свідчать, що головні проблеми на шляху розвитку економіки знань в Україні, виникають через відсутність дієвих стимулів; бюрократичні перепони; відсутність венчурного фінансування; нестабільність державної політики в інноваційній галузі; нерозвинену інфраструктуру підтримки підприємницьких інновацій; розрив між наукою та бізнесом [1, с. 44; 8, с. 59].

У контексті сучасної культурної глобалізації відставання від країн-лідерів у галузі освіти, на думку Т. Топчій, означає уповільнення розвитку у всіх сферах суспільного життя, унеможлиблює здійснення модернізаційних проривів. Збільшення уваги до якості підготовки кваліфікованих робітників породжує необхідність цілеспрямованого забезпечення процесу інституціалізації профтехосвіти, зокрема її систематичного наукового дослідження. Саме виявлення ставлення до професійної освіти з боку різних суб'єктів освітнього процесу (мікросоціальні фактори) її інституціалізації виявляє останнім часом відсутність негативного ставлення з боку громади, яка сприймає профтехосвіту як відкриту та варіативну, доступну, здатну забезпечити тих, хто навчається, цілковитою мобільністю в соціумі і свободою вибору [10].

До найбільш значущих факторів, що справляють вплив на систему професійної освіти і ПНЗ, належать економічні, правові, політичні, соціальні, культурні, психологічні, технологічні, тобто елементи освітньої метаструктури, які утворюють систему макросоціальних факторів інституціалізації профтехосвіти. На нашу думку, формуванню позитивного ставлення до ПНЗ буде сприяти її більш гнучкий та мобільний характер, диверсифікаційні процеси, які вже відбуваються.

Серед характерних особливостей ПНЗ виділяємо: необхідність бути відкритими соціальними системами, які мають враховувати 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 інформацією, умінням працювати в команді.

Надзвичайно важливим аспектом є активізація діалогу між ПНЗ, владою та громадськістю, зокрема через регіоналізацію, обговорення перспектив інституційного розвитку системи професійної освіти, розбудови її інституційної спроможності; розроблення механізмів реагування ПНЗ на пропозиції роботодавців, стейкхолдерів, органів управління освітою.

Складний та багатопрофільний характер інституціоналізації системи професійної освіти суттєво гальмує його перебіг в Україні. Керівники ПНЗ наголошують на необхідності розвитку інфраструктури системи професійної освіти і навчання, діяльності держави в цьому напрямку, вдосконаленні її освітньої політики, впровадження ідеї децентралізації управління професійною освітою і навчанням.

Важливим фактором інституціоналізації є науково-педагогічний супровід (систематичний науковий аналіз процесу розвитку ПНЗ, спрямований на забезпечення всіх суб'єктів профтехосвіти інформацією, необхідною для його коригування) та інституційний аналіз, метою якого є оцінка можливостей навчального закладу в існуючому політичному, економічному та правовому полі, впливу зовнішнього середовища на реалізацію навчального процесу та здатність його здійснювати [9].

На сучасному етапі ПНЗ вирішують завдання забезпечення регіональних (місцевих) ринків праці робочою силою відповідних професій та кваліфікації. З цієї точки зору основним змістом діяльності ПНЗ є освітня діяльність, а її головним критерієм – якість і ефективність підготовки майбутніх робітників. При цьому якість підготовки фахівців має відповідати не тільки вимогам сучасності, а й урахувати перспективний розвиток галузей економіки країни.

Професійний навчальний заклад за своїми характеристиками має всі ознаки соціального інституту, а саме наявність соціальних функцій навчання і виховання; регулятивних механізмів функціонування; систем регламентації та контролю за взаємодією учасників процесу освіти.

Для характеристики дієвості управління розвитком і необхідних для цього організаційно-педагогічних умов нами було визначено такі основні критерії результативності управління ПНЗ:

- 1) концептуально-цільова спрямованість роботи навчального закладу;
- 2) оптимальність форм управління;
- 3) актуальність та інформаційна насиченість управлінських процесів;
- 4) впливовість управлінських рішень на практичну педагогічну діяльність педагогічного колективу.

Кожен із цих критеріїв є досить широким, загальним. Означені критерії були нами конкретизовані в показниках (індикаторах). У свою чергу кожен із показників має певні характеристики, які відображають специфіку управління сталим розвитком певного ПНЗ.

Визначення організаційно-педагогічних умов управління розвитком ПНЗ базується на врахуванні таких недоліків педагогічного менеджменту сучасних навчальних закладів: недостатня поінформованість педагогічних працівників стосовно інноваційних процесів в управлінні, використання та впровадження сучасних педагогічних технологій, ІКТ навчання, наявність певних стереотипів неприйняття нового, нерозумінням необхідності застосування науково-педагогічного супроводу, що є важливим фактором інституціоналізації професійної освіти і навчання, брак управлінського і педагогічного досвіду, недостатнє розуміння основних ідей європейської інтеграції, оптимізації ПНЗ, децентралізації, диверсифікації, відсутністю мотивації впровадження у практику сучасних управлінських й педагогічних технологій.

Отже, професійний навчальний заклад ми розглядаємо як систему розвитку та саморозвитку суб'єктів навчально-виховного процесу, що забезпечує задоволення їхніх потреб у світоглядному та професійному зростанні, накопичуванні необхідного соціального досвіду для самореалізації в соціальній та професійній сферах життєдіяльності суспільства. Урахування вимог суспільства і регіонального ринку праці до підготовки кваліфікованих фахівців сприяє значному збагаченню навчально-виробничого процесу, забезпечення його гнучкості та відповідності сучасному змісту професійної освіти і навчання на основі використання оновлених Державних стандартів професійно-технічної освіти, упровадження інноваційних форм і методів навчання; сучасного навчально-методичного забезпечення, розвитку дослідницької діяльності педагогів.

Основними напрямками управління розвитком ПНЗ є взаємодія між усіма рівнями в системі управління «держава-громада», що будується на основі співробітництва, підняття престижу навчального закладу, модернізації матеріально-

технічної бази, оновлення змісту професійної освіти, здійснення ефективного фінансово-економічного забезпечення шляхом удосконалення якості освіти на основі розвитку партнерської співпраці із замовниками робітничих кадрів, стейколдерами, усупільнення ПНЗ. Ці напрямки можуть стати предметом подальшого наукового пошуку.

#### Література:

1. Дороніна М. С. Роль держави у формуванні економіки знань / М. С. Дороніна // Проблеми економіки. – 2013. – № 1. – С. 43-48.
2. Гречка Я. Р. Особливості державно-громадського управління освітою в Польщі : автореф. дис. ... канд. наук з держ. управління : 25.00.02 / Я. Р. Гречка. – Київ, 2009. – 20 с.
3. ISO/DIS 26000: Guidance on social responsibility. – Access mode : isotc.iso.org
4. Кондратюк В. В. Обґрунтування впливу інтеграційних процесів на регіональний соціально-економічний розвиток (на прикладі Кіровоградського регіону) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.05 / В. В. Кондратюк. – К., 2009. – 20 с.
5. Онищук Л. Децентралізація управління професійно-технічною освітою: теоретичний аспект / Людмила Онищук // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: тези доповідей звітної науково-практичної конференції (м. Київ, 29–31 березня 2010 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – К. : ІПТО НАПН України, 2010. – 172 с. – С. 24-26 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ipto.kiev.ua/files/2010.pdf>. – Заголовок з екрану.
6. Регионализация профессионального образования: управление региональной системой профессионального образования: руководство для работников региональных органов управления образованием / под общей ред. Т. Ю. Ломакиной. – М. : Университетская книга, Логос, 2006. –176 с. : с. ил.
7. Саприкіна М. Діалог зі стейкхолдерами: рекомендації компаніям / М. Саприкіна, Д. Каба. – К. : ТОВ «Фарбований лист», 2011. – 475 с.
8. Сахненко О. І. Економіка знань: світовий досвід та перспективи впровадження в Україні / О. І. Сахненко // Інноваційна економіка. – 2013. – № 7 (45): Науково-виробничий журнал. – С. 57-59.
9. Сергеева Л. М. Інституційний аналіз у діяльності професійно-технічних навчальних закладів / Л. М. Сергеева // Моніторинг якості освіти: теорія та практика : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції [редкол.: В. О. Огнев'юк, Л. Л. Хоружа та ін.]. – К. : КМПУ ім. Б. Д. Грінченка, 2009. – С. 174-178.
10. Топчій Т. В. Інституціоналізація безперервної освіти в Україні: факторна обумовленість : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04 / Т. В. Топчій. – Харків, 2006. – 20 с.
11. Щербак О. І. Аналіз механізмів забезпечення функціонування професійно-технічної освіти в умовах регіонального управління [Електронний ресурс / О. І. Щербак // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : тези доповідей звітної науково-практичної конференції (м. Київ, 29–31 березня 2010 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – К. : ІПТО НАПН України, 2010. – С. 24-26. – Режим доступу : <http://www.ipto.kiev.ua/files/2010.pdf>.

*Сергеева Л. Н., Кириченко Н. А.*

#### РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЕМ

*Анализируются формы взаимоотношений государственных структур и общественности в устойчивом развитии учебных заведений профессионального образования и обучения, привлечения к управлению стейкхолдеров. Исследуется практика сотрудничества с работодателями профессиональных учебных заведений Канады (на примере работы Саскачеванской политехники), создание совещательных комитетов, консультативных советов по специальностям. Характеризуется действенность управления устойчивым развитием профессионального учебного заведения. Определены необходимые для этого организационно-педагогические условия, механизмы развития институциональной способности профессионального учебного заведения.*

*Ключевые слова: регионализация, обобществление учебных заведений, институционализация, стейкхолдеры.*

Sergeyeva L. M., Kyrychenko M. O.

REGIONAL ASPECT OF STATE-SOCIETY ADMINISTRATION  
OF EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

*It is analyzed the forms of relationships between authorities and the society during sustainable development of vocational education and training with involvement of stakeholders in the management process of professional educational institution. It is determined the main peculiarities of the state and society administration in education. It is exemplified the acute unemployment problem in Carpathian and Azov regions and also in the central regions of Ukraine. The social dialogue between central and local governments with employers becomes the main measure for regionalization of professional education in crisis period. It is proved that socialization of professional educational institutions, their approach to external social surrounding gives the society the right to control of educational institution and local governments in the sphere of educational management for preventing bureaucracy, for respecting the principles of autonomy and self-government, including for pupils.*

*We explore the practice of cooperation with employers of the professional institutions of Canada (the example is Saskatchewan Polytechnic), creation of advisory committees and advisory boards in this field. It is characterized with the efficiency of sustainability administration of the professional institution. It is determined the necessary organizational and pedagogical conditions and mechanisms for increasing capacities of the vocational school.*

*Keywords: regionalization, the socialization of educational institutions, institutionalization, stakeholders.*

УДК 378.937

Звекова В. К.\*

МЕНЕДЖМЕНТ У СФЕРІ ДОЗВІЛЛЯ  
ПІД ЧАС РОБОТИ З ДІТЬМИ В ЛІТНІЙ ПЕРІОД

*У статті досліджено проблему активізації пізнавальної діяльності студентів у процесі роботи з дітьми в літній період. Аналізується проблема здоров'язбережного дозвілля дітей. Здійснено опис роботи з дітьми в літній період і представлено організаційно-педагогічні умови впровадження творчих завдань, озброєння студентів знаннями й уміннями організовувати здоров'язбережне дозвілля дітей відповідними методами та засобами (розроблення проєктів, укладання методичних вказівок, портфоліо, участь у дискусіях, дебатах, конкурсах та ін.). Розкривається актуальність, специфіка та основні напрямки роботи з формування основ здорового способу життя студентів у виховному просторі. Розглянуто основні методологічні орієнтири вирішення цієї проблеми.*

*Ключові слова: менеджмент, управління, здоров'язбереження, дозвілля, виховний захід, літній період, виховна робота, педагогічна майстерність.*

Сучасна ситуація в нашій країні характеризується стрімкими змінами політичної, економічної, соціальної та культурної сфер людської діяльності. Це змушує змінювати підходи, методи, стилі виробничих відносин і поступово перетворювати жорстке субординаційне управління сучасними організаціями на мобільне і гнучке.

Управління як сфера людської діяльності виникло разом із формуванням соціуму – сукупності людей, що існують, певним чином взаємодіючи між собою у процесі спільного виконання тих чи інших робіт. Визначальним етапом у розвитку управління стало зародження і становлення державності. Отже, управління – це цілеспрямований вплив на певний об'єкт з метою зміни його стану або поведінки.

Для вирішення проблем організації дозвіллевої діяльності широко застосовуються різноманітні організаційно-управлінські технології, до яких відносять і менеджмент – діяльний процес, у якому поряд із типовими для загального менеджменту

\*© Звекова В. К.\*