

УДК 378:37.01

DOI: 10.31376/2410-0897-2021-2-46-139-151

УМОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Докторович Валерія Миколаївна

заступник директора з навчально-виробничої роботи ДПТНЗ «Сумське вище професійне училище будівництва і дизайну», аспірантка кафедри професійної і вищої освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти НАПН України
e-mail: valeriyal188@gmail.com
ORCID ID: 10.32405/2218-7650-2021-16(45)-110-127

У статті висвітлено необхідність переходу закладу професійної (професійно-технічної) освіти в режим інноваційного розвитку, що обґрунтовується об'єктивними соціально-економічними умовами та активізацією інноваційної діяльності; схарактеризовано педагогічну модель з урахуванням управлінських впливів; роз'яснено взаємозв'язок стадій життєвого циклу закладу професійної (професійно-технічної) освіти зі стратегією розвитку і стратегією управління інноваційною діяльністю; принципи концепції управління інноваційною діяльністю професійної (професійно-технічної) освіти, викладено основні блоки концепції управління інноваційною діяльністю професійної (професійно-технічної) освіти. Представлено характеристику функцій управління інноваційною діяльністю закладу професійної (професійно-технічної) освіти на різних стадіях життєвого циклу, взаємозв'язок цілей моделі управління нею.

Ключові слова: управління інноваційною діяльністю, педагогічна модель, ефективність управління; самовдосконалення; інформаційні й комунікаційні технології; освітня практика; система управління професійною (професійно-технічною) освітою.

Постановка проблеми. В умовах формування інноваційної економіки науково-дослідницька робота та інноваційна діяльність у системі професійної (професійно-технічної) освіти (далі П(ПТ)О) стає наряду з освітньою та виховною основним видом статутної діяльності. Ефективність управління інноваційною діяльністю безпосередньо залежить від якості механізму управління інноваційною діяльністю і досконалості законодавчої бази [1].

У процесах модернізації освіти в різних державах виділяють такі спільні тенденції: чітке розмежування в законодавчому порядку функцій і відповідальності між усіма рівнями управління освітою: загальнодержавним, регіональним, місцевим.

Із підвищенням ролі освіти в забезпеченні стійкого розвитку і конкурентоспроможності держав на світових ринках посилюється роль загальнодержавних органів управління у виробленні стратегії і політики розвитку освіти, координації зусиль і ресурсів, необхідних для нормального функціонування освітніх систем. Усі інші управлінські функції делегуються нижчим рівням влади відповідно до запропонованими їм законами, обов'язками і правами в цій сфері.

Досвід індустріально розвинених країн із ринковою економікою і відпрацьованим ефективним інноваційним адміністративним і економічним механізмом ґрунтується на таких принципах: динамічному, адекватному ситуації, що складається з галузевого і предметно-тематичного підходів держави до визначення того, що вважати інноваціями, які види досягнень науково-технічного, технологічного прогресу повинні розглядатися в якості ключових на визначений період; вагома і законодавчо закріплена економічна і політична підтримка інновацій з боку влади; автоматичне «включення» заходів державної підтримки до інновацій за формальними підставами.

До прямих методів економічного регулювання, як правило, належать: державне інвестування у вигляді фінансування (цільового, предметно-орієнтованого, проблемно спрямованого), кредитування, лізингу, фондкових операцій; планування і програмування, а також державне підприємництво. Особливе місце в системі прямих економічних заходів впливу держави на інноваційні процеси посідають заходи, що стимулюють кооперацію промислових корпорацій у сфері наукових досліджень.

Непрямі методи регулювання інноваційної діяльності за кордоном в основному

спрямовані, з одного боку, на стимулювання інноваційних процесів, а з іншого – на створення сприятливих економічних умов і соціально-політичного клімату для науково-технічного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми управління освітою, управління закладами та установами П(ПТ)О, залучення громадськості до управління закладами та установами освіти досліджували науковці та освітяни, зокрема Ю. Алексєєв, В. Андрущенко, В. Биков, Я. Болубаш, В. Бочкарьов, Ю. Вітренко, Г. Гаєвська, А. Гошко, В. Грабовський, Б. Гранже, Л. Гриневич, А. Гуржій, М. Дарманський, Т. Десятов, Д. Дзвінчук, Н. Діденко, Г. Дмитренко, Г. Єльнікова, В. Журавський, О. Зайченко, І. Зязюн, Л. Калініна, Л. Карамушка, Н. Клокар, В. Ковальчук, М. Комарницький, С. Королук, К. Корсак, В. Кремень, В. Куйбіда, Н. Лавриненко, І. Лікарчук, В. Луговий, Т. Лукіна, В. Майборода, С. Майборода, С. Ніколаєнко, Н. Нижник, Н. Ничкало, О. Олейнікова, В. Олійник, В. Пікельна, Н. Протасова, В. Радкевич, В. Рогова, О. Савченко, В. Свистун, Л. Сергєєва, С. Сисоєва, І. Смирнова, В. Супрун, Г. Сурмило, Г. Федоров, П. Худомінський, Т. Шамова, О. Щербак та інші.

Безумовно, вищенаведений перелік не є повним, адже питання управління не можуть бути вичерпаними в межах окремих напрямів наукових досліджень, а і продовжують перебувати серед популярних напрямів наукових пошуків.

Метою статті є моделювання управління інноваційною діяльністю закладу професійної(професійно-технічної) освіти (далі ЗП(ПТ)О), обґрунтування руху ЗП(ПТ)О шляхом інноваційного розвитку, що можливо при наявності сприятливих умов для ефективної реалізації накопиченого дослідницького потенціалу системи П(ПТ)О і його подальшого нарощування, а саме: створення «банку новацій», побудови дієвої педагогічної системи управління інноваційною діяльністю. При цьому вказано на важливість значення психологічних аспектів інноваційної діяльності, що відіграють вирішальну роль у подоланні інноваційної інертності суб'єктів системи П(ПТ)О, обґрунтовано необхідність змінити ставлення людей до нової реальності, психології сприйняття ними інновацій, прищепити розуміння значення та ролі активізації інноваційних змін.

Виклад основного матеріалу. У процесі пошуку нової освітньої парадигми поширення набувають різні види та форми професійної освіти, яка є провідною умовою всебічного розвитку особистості, збагачення її творчого потенціалу, засобом реалізації здібностей, а також зростання професійної компетенції, удосконалення раніше здобутих знань, умінь і навичок [8].

Ураховуючи різні дефініції поняття «система», зазначимо, що система – виділена на основі певних ознак упорядкована множина взаємопов'язаних елементів, об'єднаних спільною метою функціонування і єдності управління, які постають у взаємодії із середовищем як цілісне явище; педагогічна система визначається як безліч взаємопов'язаних структурних і функціональних компонентів, підпорядкованих цілям виховання і навчання впродовж усього життя, тож визначимо «систему» як своєрідний симбіоз функціональних компонентів виховання, освіти, навчання, управління тощо [3].

М. Братко у своїх роботах досліджувала середовищний підхід, який характеризувала через систему «дослідження та управління освітнім середовищем навчального закладу», вона застосовує концепт системи та системного підходу, оскільки середовище – це система, яка складається з різних за природою та суттю складових, «серед яких» опиняється особистість. Кожен елемент системи, який входить до ієрархічної структури світу, сам є системою зі своїми елементами. Відтак, фіксація системи ділить світ на систему та середовище. Причому зв'язки всередині системи сильніші порівняно із потужністю зв'язків з елементами зовнішнього середовища [7].

Беручи педагогічні системи, розроблені, виділимо дев'ять основних компонентів: мета діяльності, суб'єкт педагогічної діяльності (той, хто управляє системою), суб'єкт-об'єкт

діяльності (той, ким управляють: дитина, учень, студент), взаємини «суб'єкт-суб'єкт-об'єкт», зміст діяльності, способи діяльності, педагогічні засоби, організаційні форми й результат діяльності.

Кожна педагогічна система є складною і реальною тому, що у своєму складі містить підсистеми, будучи, у свою чергу, частиною або підсистемою системи вищого рівня. Сукупність педагогічних систем утворює єдину систему освіти. Така ієрархія допомагає враховувати, що педагогічні системи є відкритими, адже між ними і навколишнім світом не припиняється інформаційний зв'язок, що веде до змін внутрішніх станів системи [2].

Педагогічна модель управління інноваційною діяльністю повинна об'єднувати процес виникнення, розвитку та освоєння інновацій в освіті здобувачів освіти, що веде до прогресивних змін якості їх освіти, і сукупність педагогічних умов, засобів і закономірностей, пов'язаних з розробленням, освоєнням та впровадженням педагогічних новацій в освітню практику [5]. Концепція управління освітньою установою в цілому та інноваційною діяльністю зокрема визначається з огляду на стратегію розвитку освітнього середовища ЗП(ПТ)О [4].

Організація інноваційної діяльності в ЗП(ПТ)О, спрямована, з одного боку, на всебічний розвиток особистості й задоволення її духовних потреб, а іншого – орієнтована на підготовку кваліфікованих кадрів, затребуваних на ринку праці, є однією з важливих умов розвитку П(ПТ)О (рис. 1).

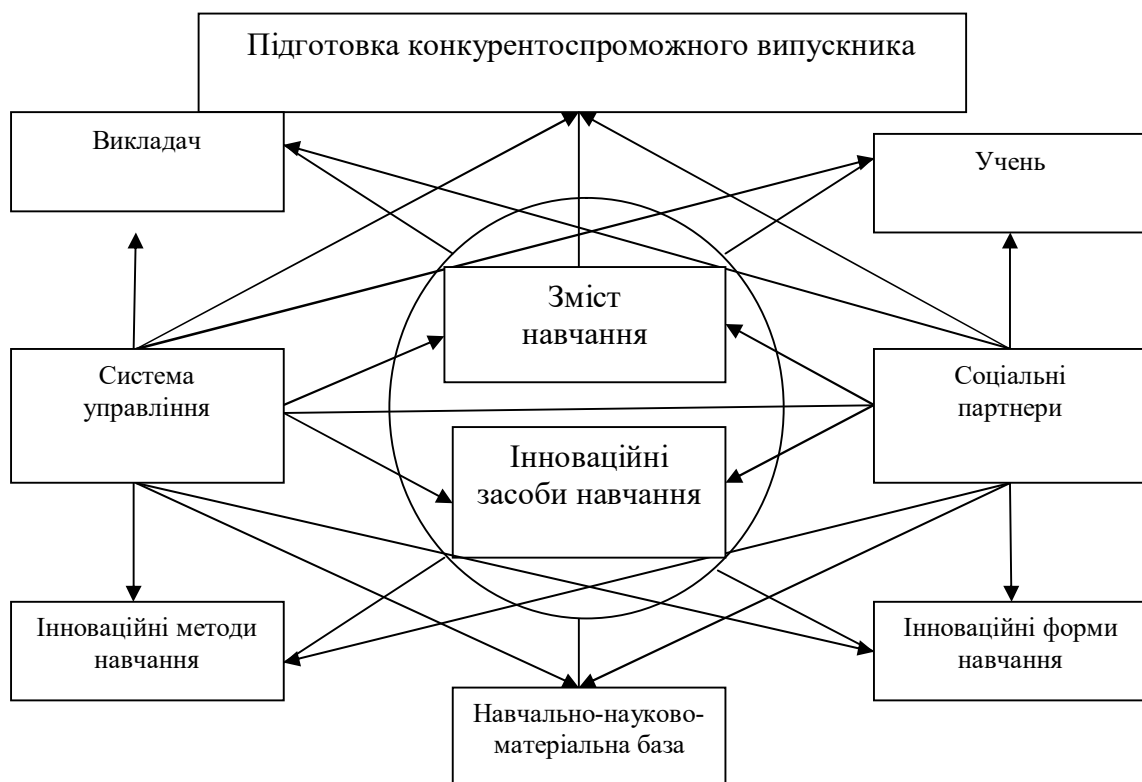


Рис. 1. Педагогічна модель з урахуванням управлінських впливів

Педагогічна модель сьогодні повинна забезпечувати вдосконалення професійної підготовки П(ПТ)О, причому особливого значення набувають навички володіння засобами сучасних інформаційних і комунікаційних технологій, що забезпечують оперативність доступу до інформаційних ресурсів; рівень сформованості у кваліфікованого робітника розуміння соціально інформаційної суті вирішуваних завдань; знання методології організації бізнесу на новій технологічній основі; комунікабельність, мобільність і навички ділового спілкування робітника; розуміння і вміння організації процесів позиціонування як товару (послуги), так і бізнесу в цілому; вміння фахівця оперативно організовувати процеси

маркетингових комунікацій із агентами зовнішнього середовища; рівень сформованості готовності до професійної діяльності в умовах сучасного інформаційного середовища тощо.

Передумовою формування педагогічної моделі управління інноваційною діяльністю став комплексний аналіз професійної діяльності робітника-випускника ЗП(ПТ)О, що дозволив виділити основні види професійної діяльності, визначити зміст діяльності, її інформаційну основу й уточнити готовність фахівця до майбутньої професійної діяльності.

Педагогічними засобами активізації навчально-пізнавальної діяльності здобувачів освіти є: відбір і конструювання змісту освітнього компонента; моделювання навчально-інформаційних професійно орієнтованих умов підготовки.

До особливостей професійної підготовки робітника, конкурентоспроможного в умовах ринку праці, належать такі: свідоме передбачення ціннісного результату діяльності; розуміння обов'язковості досягнення поставленої мети, формування виконавської дисципліни; свідомий вибір, застосування і створення знарядь, засобів діяльності.

Педагогічна модель повинна орієнтуватися на найважливіший аспект підготовки фахівця – облік психолого-педагогічних особливостей реалізації змісту навчання за фахом. До цих особливостей належать можливості освітнього стандарту реалізувати державне, регіональне замовлення на підготовку конкурентоспроможного фахівця, наступності освітніх стандартів на всіх етапах підготовки в П(ПТ)О, готовність фахівця до професійної діяльності в умовах розвитку інформатизації суспільства, використання в освітній практиці новітніх технологій як у засобах, методах, структурі освіти, так і в системі управління.

Отже, основами конструювання педагогічної моделі для підготовки фахівця П(ПТ)О з позиції застосування інноваційних технологій можна вважати: орієнтацію на вивчення і реалізацію соціального замовлення суспільства на формування готовності фахівця до професійної діяльності в умовах сучасного інформаційного середовища; використання в процесі підготовки кваліфікованого робітника сучасних досягнень у галузі використання нових інформаційних і комунікаційних технологій; відображення в змісті дисциплін традиційних, перспективних та інноваційних підходів до вирішення професійних завдань; використання методів інформаційного моделювання, інформаційних ресурсів, співпраці й проєктів у процесі реалізації професійно орієнтованої діяльності; спрямованість навчання на активізацію навчально-пізнавальної діяльності здобувачів освіти за допомогою адаптації до професійного середовища; облік зростання потреби в кадрах для певної заданої сфери діяльності та відповідної зміни структури попиту на випускників освітніх установ на регіональному ринку праці.

З вищесказаного можна зробити висновок, що педагогічна модель, орієнтована на підвищення конкурентоспроможності випускника, буде ефективною завдяки інноваційній складовій при дотриманні таких умов: система управління інноваційною діяльністю і організаційно-педагогічні умови її реалізації задовольняють сучасним вимогам; сформований ефективний механізм формування і відбору інноваційних проєктів розвитку ЗП(ПТ)О; обґрунтовані й упроваджені організаційно-педагогічні умови інноваційної діяльності, спрямованої на розроблення і тиражування інновацій в освітню практику в цілях підвищення ефективності освітнього процесу в ЗП(ПТ)О.

Пошук нових підходів до управління, які гарантують виконання соціального замовлення в умовах, що змінюються, пов'язаний з такими факторами, як ліквідація державного розподілу фахівців робітників – випускників П(ПТ)О, нестійкий попит на кваліфікованих робітників з боку споживачів, конкуренція на ринку праці, загальний нестабільний стан промисловості, зниження мотивації до оволодіння професією. Для обліку безлічі різноманітних динамічних факторів на всіх рівнях управління необхідна нова система оброблення інформації, що забезпечує своєчасне і чітке використання загального освітнього простору.

Аналіз позитивного досвіду застосування адміністративного, системного,

ситуаційного та процесуального підходів до управління інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О дозволив виділити особливості їх комплексного застосування у процесі проєктування системи управління професійною підготовкою в рамках інноваційної діяльності ЗП(ПТ)О: регламентування функцій, прав і обов'язків, положень, інструкцій і штатного розкладу в ЗП(ПТ)О доцільно будувати з позиції адміністративного підходу до управління; визначення показників якості підготовки майбутнього кваліфікованого робітника відповідно до вимог освітнього стандарту та ринку праці доцільно будувати на основі маркетингового дослідження, а необхідні ресурси і умови підготовки робітника конкретизувати з позиції системного підходу; визначення значущих параметрів управління інноваційною діяльністю, що впливають на ефективність підготовки робітників з урахуванням специфіки системи П(ПТ)О, і вироблення конкретних прийомів і методів управління ситуаціями для ефективного досягнення цілей підготовки кваліфікованого робітника цілеспрямовано виробляти з позиції ситуаційного підходу; визначення набору й послідовності технологічних операцій, орієнтованих на досягнення поточних і проміжних результатів підготовки робітників у процесі послідовного переходу загальнопрофесійних, і нарешті, до спеціальних і практичних дисциплін приведе до гарантованих результатів при використанні процесуального підходу до управління.

Однак немає однозначної відповіді на питання про побудову універсальної педагогічної моделі в умовах інноваційної дійсності, про результативність управління інноваційним ЗП(ПТ)О.

Основними вимогами до побудови такої моделі мають бути такі: ієрархічність у досягненні результатів – в основу педагогічної моделі управління повинна бути покладена технологія послідовного досягнення прогнозованого кінцевого результату, у структурі і складі якого буде відображений взаємозв'язок особистісних результатів на рівні здобувачів освіти, результатів на рівні освітнього процесу та результатів на рівні ЗП(ПТ)О; дидактична доцільність – проєктування, функціонування і реалізація системи управління інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О будуть регламентовані комплексом дидактичних умов, обґрунтованих дидактичною цілеспрямованістю, специфікою П(ПТ)О та обліком можливостей інформаційних технологій.

На думку В. Ковальчука, «видозмінюється загальна мета освіти. Головним завданням освітніх процесів у сучасних навчальних закладах має бути розвиток уміння мислити, самостійно здобувати інформацію і критично її оцінювати, а не лише накопичувати і запам'ятовувати інформацію» [6].

Важливо створити сприятливе середовище, яке забезпечить розвиток творчого потенціалу, самореалізацію особистості, формуватиме готовність до особистісного самовдосконалення, провадження співтворчості в межах гуманістичної парадигми [9].

У стандартах П(ПТ)О визначені сучасні вимоги до підготовки кваліфікованого робітника. Однак механізми управління ЗП(ПТ)О, орієнтовані на забезпечення необхідної якості підготовки кваліфікованого робітника, в нормативних документах не визначені.

Відправною точкою формування педагогічної моделі управління інноваційною діяльністю є цілі управління інноваційною діяльністю – бажані й необхідні стану моделі і її окремих підсистем і елементів, на які спрямований процес управління. Цілі задають напрям і характер поведінки об'єкта управління і вимагають узгодження зі стратегією розвитку закладу освіти в побудові адаптованої до сучасних умов системи управління інноваційною діяльністю.

Стратегія управління інноваційною діяльністю закладу освіти формується з урахуванням стратегії його розвитку. Як правило, спеціалісти, незважаючи на тривалі дискусії, сходяться в тому, що повноцінний життєвий цикл будь-якої організації обов'язково містить такі стадії, як формування, її інтенсивне зростання або «розмноження», стабілізацію і кризу (спад).

У цьому випадку стосовно закладу освіти можна розглядати кризу ринку праці та

перепрофілювання закладу, відкриття нових професій і упровадження освітніх технологій. Погляд на заклад освіти крізь призму стадій розвитку дозволяє більш точно ідентифікувати основні цільові та стратегічні установки і орієнтації в галузі управління інноваційною діяльністю, виділити особливості командної взаємодії колективу на різних стадіях життєвого циклу (рис. 2), особливо актуальним це стає у зв'язку з прийняттям Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII, у якому визначається «автономія» як «право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо академічних (освітніх), організаційних, фінансових, кадрових та інших питань діяльності, що провадиться в порядку та межах, визначених законом» (пп.1. п.1. Ст.1).

Масштаб
поширення

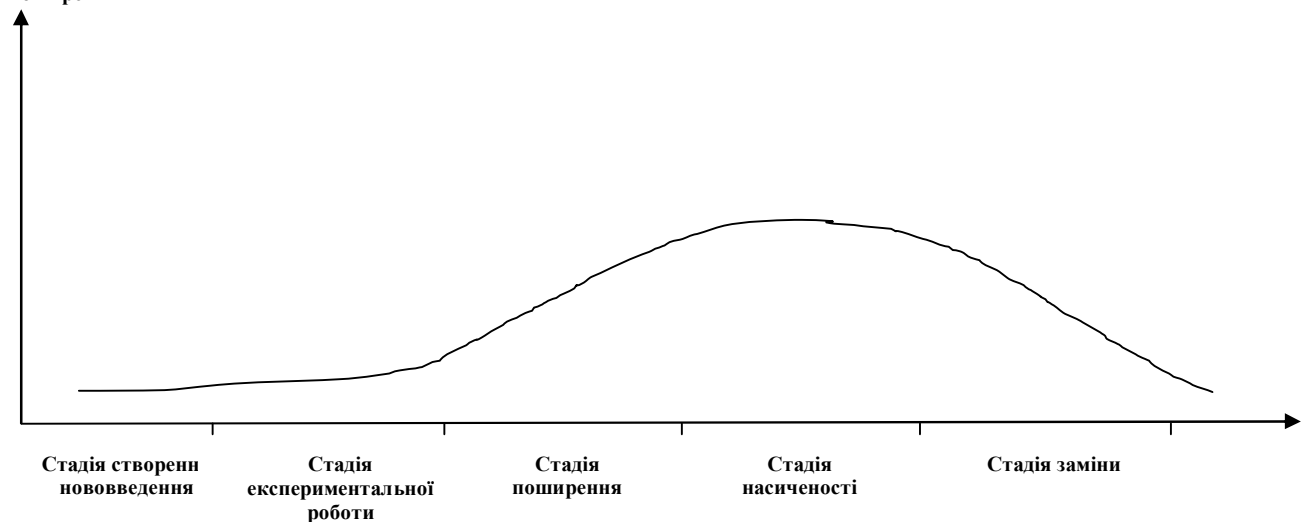


Рис. 2. Зміна сфери поширення інновації на стадії життєвого циклу

Із позицій формування концепції управління інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О особливий інтерес становить формування методології і організації управління інноваційною діяльністю. Методологія управління інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О охоплює: закони, принципи і методи управління інноваційною діяльністю, цілі, завдання, функції управління інноваційною діяльністю (табл. 1).

Таблиця 1

Взаємозв'язок стадій життєвого циклу закладу освіти зі стратегією розвитку і стратегією управління інноваційною діяльністю

Стадія життєвого циклу	Мета ЗП(ПТ)О	Характеристика стратегії ЗП(ПТ)О	Характеристика стратегії управління інноваційною діяльністю
Формування	Позиціонування на ринку освітніх послуг	Популяризація професій, пошук свого споживача	Пошук і залучення в команду працівників, орієнтованих на новаторство, ініціативу, контакти, готовність до ризику. Формування стабільної структури
Інтенсивне зростання	Розвиток, розширення діяльності, введення додаткових компетентностей	Зростання обсягів і якості послуг і, відповідно, зростання структури ЗП(ПТ)О	Структура повинна організаційно закріпитися, тісно взаємодіяти, бути проблемно орієнтованою, мобільною в умовах, що змінюються, зберігаючи при цьому цілісність

Стабілізація	Закріплення на ринку, досягнення максимального рівня рентабельності	Стабільні показники набору-працеваштування	У ЗП(ПТ)О впроваджуються нові освітні технології. Найменш активні члени структури повинні пройти курси підвищення кваліфікації.
Спад	Припинення підготовки незатребуваних ринком праці випускників. Підготовка до відкриття нових професій	Ліквідація морально застарілого обладнання, пошук нових ідей, нових професій і шляхів оптимізації діяльності	Колектив орієнтований на гнучкість до змін, самовідданість, на інтенсивний пошук нових ідей для розвитку закладу освіти і підвищення його інвестиційної привабливості.

Основна закономірність управління інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О – закономірність необхідної різноманітності та гнучкості. Вона означає, що модель управління інноваційною діяльністю повинна мати ідентичність, наприклад, за складом елементів стосовно системи управління ЗП(ПТ)О.

Принципи формування концепції управління інноваційною діяльністю доцільно розглядати на різних стадіях життєвого циклу.

Принципи концепції управління інноваційною діяльністю, актуальні для циклу ЗП(ПТ)О: формування, інтенсивне зростання, стабілізація, спад діяльності ЗП(ПТ)О (табл. 2).

Таблиця 2

Принципи концепції управління інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О

Найменування принципів	Характеристика
1. Принцип оптимального співвідношення управлінських орієнтацій	Принцип диктує необхідність випередження орієнтації функцій управління на розвиток інноваційної діяльності, підготовку персоналу (команди) порівняно з функціями, спрямованими на забезпечення впровадження інновацій в освітній процес. Принцип актуальний на стадіях формування, спаду.
2. Принцип оперативності	Своєчасність прийняття рішень щодо аналізу і самовдосконалення організації управління інноваційною діяльністю, що попереджають або оперативно усувають відхилення. Принцип актуальний на стадіях стабілізації спаду.
3. Принцип злагодженості	Управління інноваційною діяльністю завжди узгоджено з основними цілями освітнього закладу і синхронізовано в часі. Принцип актуальний на всіх стадіях життєвого циклу ЗП(ПТ)О.
4. Принцип комфортності	Проектowana модель управління інноваційною діяльністю повинна забезпечити максимум зручностей для творчих процесів у команді. Принцип актуальний на всіх стадіях життєвого циклу ЗП(ПТ)О.
5. Принцип адаптації (гнучкості) системи управління інноваційною діяльністю	Принцип означає пристосованість моделі управління інноваційною діяльністю до мінливих цілей, умов роботи ЗП(ПТ)О. Принцип актуальний на всіх стадіях життєвого циклу ЗП(ПТ)О.
6. Принцип ясності делегування обов'язків	Керівник частину своїх обов'язків і функцій з управління інноваційною діяльністю в ЗП(ПТ)О делегує керівникам структурних підрозділів. Принцип актуальний на всіх стадіях життєвого циклу ЗП(ПТ)О.

Стратегія управління інноваційною діяльністю визначає концепцію управління інноваційною діяльністю як сукупність усіх функціональних підсистем, об'єднаних методологією, організацією, технологією і забезпеченням управління інноваційною діяльністю (рис. 3).

Система цілей управління інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О може розглядатися суперечливо. У зв'язку з тим, що інновації є опорою індивідуальної або колективної праці персоналу, педагогічну модель управління інноваційною діяльністю необхідно розглядати з двох точок зору (рис. 3). З одного боку, вона повинна відповідати на питання: які конкретні потреби працівників створюють і впроваджують інновації в систему освіти, задоволення яких вони мають право вимагати від адміністрації. З іншого боку, ця ж система цілей повинна відповідати і на таке питання: які цілі щодо створення і використання інновацій ставить перед собою ЗП(ПТ)О і які умови воно прагне для цього створити.

Ефективність управління інноваційною діяльністю залежить від того, наскільки зазначені дві групи цілей будуть несуперечливі. Пропонуємо головну (стратегічну) мету педагогічної моделі управління інноваційною діяльністю: кількісне і якісне забезпечення потреби освітнього закладу в інноваціях, організація ефективного впровадження інновацій, забезпечення розвитку ЗП(ПТ)О з урахуванням трудового і творчого потенціалу колективу.



Рис. 3. Основні блоки концепції управління інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О

Цілі реалізуються за допомогою виконання функцій, у яких відпрацьовано зміст роботи з інноваційними пропозиціями. У загальному вигляді функція – це сукупність дій, однорідних за деякими ознаками, спрямованих на досягнення головної мети.

Функції з управління інноваційною діяльністю визначаються характером і розміром ЗП(ПТ)О, стадією його життєвого циклу. Функції управління інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О на окремих стадіях життєвого циклу представлені в табл. 4. Таблиця створена на основі аналізу, проведеного в ряді ЗП(ПТ)О Сумської області. У ЗП(ПТ)О система управління інноваційною діяльністю ще не сформована, але окремі функції з управління інноваційною діяльністю виконуються.

Таблиця 3

Характеристика функцій управління інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О на різних стадіях життєвого циклу

Формування	<ol style="list-style-type: none"> 1. Підготовка організаційного проекту управління інноваційною діяльністю: удосконалення організаційної структури ЗП(ПТ)О з урахуванням інноваційної складової; розрахунок потреби в персоналі, що здійснює інноваційну діяльність; аналіз регіонального ринку освітніх послуг; розроблення системи стимулювання інноваційної діяльності. 2. Організація, координація роботи керівника-новатора. 3. Формування кадрового складу: аналіз планованого розширення діяльності ЗП(ПТ)О, формування критеріїв відбору та підвищення кваліфікації персоналу. 4. Розроблення моделі та принципів управління інноваційною діяльністю: формування кадрової політики, плану заходів з управління інноваційною діяльністю; розроблення системи збору, зберігання і використання інноваційних пропозицій.
Інтенсивне зростання	<ol style="list-style-type: none"> 1. Залучення нового персоналу. 2. Апробація і впровадження запропонованих інновацій. 3. Збереження корпоративної культури, духу єдиної команди ЗП(ПТ)О.
Стабілізація	<ol style="list-style-type: none"> 1. Утримання досягнутого рівня розвитку, зниження затрат, зокрема і на здійснення інноваційної діяльності. 2. Проведення аналізу ефективності управління інноваційною діяльністю. 3. Поступове введення постійних невеликих удосконалень: раціоналізація праці, тобто підвищення її ефективності; використання нововведень у системі оплати праці – мотивація персоналу; розширення переліку договорів з соціального партнерства. 4. Оцінювання ефективності діяльності співробітників ЗП(ПТ)О, атестація персоналу. 5. Планування кар'єри персоналу, що активно розробляє і впроваджує інновації. 6. Формування банку інновацій. 7. Організація підвищення кваліфікації персоналу. 8. Управління конфліктами в команді. 9. Підготовка персоналу ЗП(ПТ)О щодо запобігання кризовим ситуаціям, пов'язаним з демографічною ситуацією, неможливістю реалізації складних інноваційних пропозицій, зміни напряму діяльності (відкриття / закриття навчання за деякими професіями): організація процесу отримання конкретних інноваційних пропозицій від співробітників; організація регулярних зустрічей усього колективу ЗП(ПТ)О щодо обговорення нових проєктів і їх розвитку; створення неофіційної інформаційної мережі поширенням інформації щодо змін, які відбуваються; облік при підготовці інформації, способах презентації навчальних матеріалів особливостей команди, особистісних характеристик співробітників; облік продуктивних заперечень, що виникають у персоналу, що бере участь в інноваційній діяльності (і не тільки), адаптація програми змін з урахуванням труднощів, які виникли.
Спад	<ol style="list-style-type: none"> 1. Перепідготовка персоналу в разі ліквідації (відсутності набору) деяких професій ЗП(ПТ)О. 2. Вливання свіжої струни нових пропозицій щодо управління в діяльність керівника ЗП(ПТ)О. 3. Перебудова системи управління ЗП(ПТ)О без зміни керівництва з орієнтацією на зміни, що відбулися на ринку освітніх послуг.

У проаналізованих ЗП(ПТ)О система управління інноваційною діяльністю ще не сформована, але окремі функції з управління інноваційною діяльністю виконуються.

Кількісне та якісне забезпечення потреби ЗП(ПТ)О в інноваціях, організація

ефективного впровадження інновацій, забезпечення розвитку персоналу ЗП(ПТ)О з урахуванням трудового і творчого потенціалу колективу.

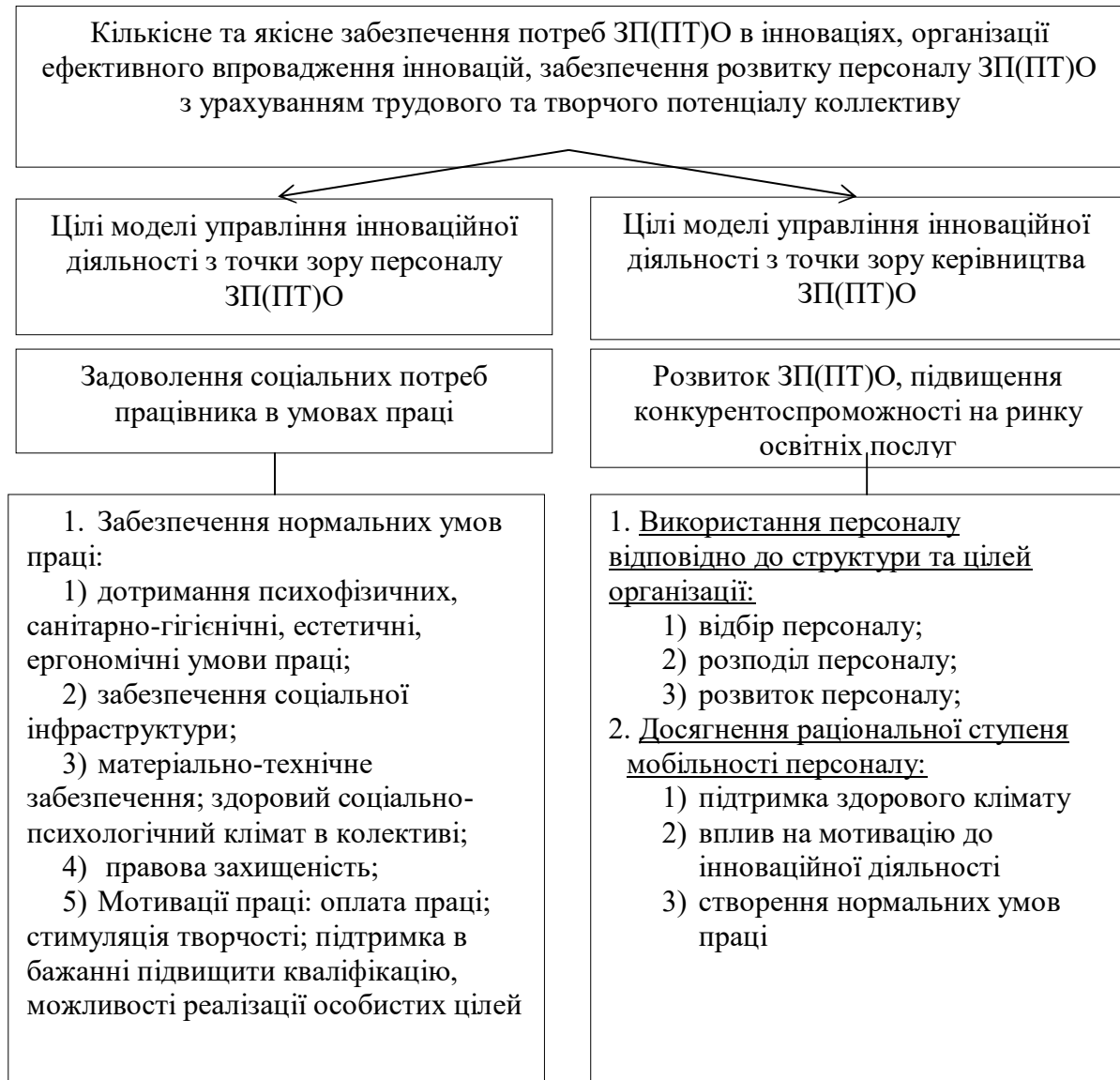


Рис. 4. Взаємозв'язок цілей моделі управління інноваційною діяльністю

Функції управління інноваційною діяльністю, у свою чергу, реалізуються в наборі процедур управлінської діяльності, що здійснюються фахівцем з управління інноваційним розвитком ЗП(ПТ)О, керівниками структурних підрозділів або директором. Для виконання функцій з управління інноваційною діяльністю фахівця з управління інноваційним розвитком необхідно сформулювати або отримати від керівника ЗП(ПТ)О завдання; провести інформаційну роботу; підготувати, прийняти, узгодити і затвердити варіанти рішень; організувати й контролювати їх виконання; здати виконану роботу керівнику або використовувати її в подальшій діяльності, а також створити «банк інновацій». Ця сукупність процедур перебуває у взаємозв'язку. Кожна процедура містить набір операцій. Наприклад, підготовка рішення охоплює операції зі створення і експлуатації баз даних і баз знань, проведення нарад тощо. Відсутність будь-якої процедури або операції може привести до низької ефективності виконання функцій управління інноваційною діяльністю або до їх невиконання.

Так, без проведення інформаційної роботи (оцінки кадрової ситуації, отримання і

обробки достовірної інформації) подальша робота буде ускладнена.

Висновки. Для досягнення цілей концепції управління інноваційною діяльністю в ЗП(ПТ)О виділяються функціональні групи співробітників у кожному підрозділі. У силу цього особливої актуальності набуває завдання розподілу функцій управління інноваційною діяльністю між різними управлінськими працівниками ЗП(ПТ)О. Можливий варіант, коли виконання певних функцій доручається відповідальним співробітникам структурного підрозділу. Другий можливий варіант – коли функції з управління інноваційною діяльністю виконує фахівець з управління інноваційним розвитком ЗП(ПТ)О. Аналіз практики формування моделі управління інноваційною діяльністю показує шлях розвитку від першого варіанта до другого.

Зазначимо, що при формуванні концепції управління інноваційною діяльністю необхідно не тільки визначити цілі, функції управління інноваційною діяльністю, виділити особливості на різних етапах існування ЗП(ПТ)О, але слід також урахувати зовнішні та внутрішні чинники, що впливають на модель управління інноваційною діяльністю в системі П(ПТ)О.

Список використаної літератури

1. Сергеева Л. М. Інституційне освітнє середовище професійного навчального закладу. *Педагогічний альманах*. 2015. Вип. 25. С. 112–117.
2. Братко М. В. Структура освітнього середовища вищого навчального закладу / ред. В. В. Радул, В. А. Кушнір та ін. *Наукові записки*. 2015. Вип. 135. С. 67–72.
3. Братко М. В. Освітнє середовище вищого навчального закладу: функціональний аспект. *Педагогічний процес: теорія і практика: зб. наук. пр.* / гол. ред. С. О. Сисоєва. Київ: Видавництво ВП «Едельвейс», 2015. Вип. 1–2. С. 11–17.
4. Сергеева Л. М., Кириченко М. О. Управління організаційно-освітніми змінами в інституційному середовищі професійного навчального закладу. *ScienceRise*. 2016. Т. 1, № 5 (18). С. 27–32. doi: 10.15587/2313-8416.2016.59152
5. Кремень В. Г., Пазиніч С. М., Пономарьов О. С. Філософія управління: підруч. Київ: Знання України, 2007. 360 с
6. Ковальчук В. І. Вплив глобалізаційних процесів на освітню систему. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України: зб. матеріалів всеукраїнської наук.-практ. конф. (Київ, 28 жовтня 2016 р.)* / за заг. ред. В. В. Олійника. Київ: УМО НАПН України, 2016. С. 367–370.
7. Братко М. В. Управління професійною підготовкою фахівців в умовах університетського коледжу: теоретичний аспект. *ScienceRise. Pedagogical Education*. 2016. № 7. С. 9–16. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/texcped_2016_7_4.
8. Ковальчук В. І. Інноваційні підходи до організації навчального процесу. 2-е вид. доп. і перероб. Київ: Шк. світ, 2011. 128 с.
9. Ковальчук В. І. Створення сприятливого навчального середовища. Тренінги / за заг. ред. В. Ковальчука; упоряд. Л. Галіцина. Київ: Шк. світ, 2011. 128 с.

CONDITIONS OF IMPLEMENTATION OF PEDAGOGICAL MODEL OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE ACTIVITY OF INSTITUTION OF PROFESSIONAL (VOCATIONAL AND TECHNICAL) EDUCATION

Doktorovich Valeria

Deputy Director for Educational and Production Work of Sumy Higher
Vocational School of Construction and Design, Postgraduate Student at the
Department of Vocational and Higher Education
National Academy of Education Sciences of Ukraine

Introduction. The starting point for the creating a pedagogical model for managing innovative activities is the goals of managing innovative activities – the desired and necessary states of the model and its individual subsystems and elements, which the management process is directed to. The goals set the direction and nature of the behavior of the object of management, and require coordination with the development strategy of a professional institution, as well as building an innovation management system adapted to modern conditions.

Purpose. The purpose of the article is to model the management of innovative activities of professional (vocational and technical) education, substantiation of the movement of professional

(vocational and technical) education on the innovative path of development, which is possible in the presence of favorable conditions for effective implementation of the accumulated research potential and its further expansion: the creation of the «Bank of Innovations», the construction of an effective pedagogical system for managing innovation. The importance of psychological aspects of innovation, which play a crucial role in overcoming the inertial inertia of professional (vocational and technical) education, justifies the need to change people's attitudes to the new reality, the psychology of their perception of innovation, instill understanding of the meaning and role intensification of innovative changes.

Methods. Theoretical – analysis and generalization of scientific, educational, methodical, legislative literature, study of reports, documents of meetings, conferences, publications in periodicals, practical experience; empirical – direct and indirect observation aimed at ensuring the integrity of innovation processes in the institution of professional (vocational and technical) education.

Results. The article highlights the need for the transition of professional (vocational and technical) education in the mode of innovative development, which is justified by objective socio-economic conditions and the intensification of innovation; the pedagogical model taking into account managerial influences is characterized; the interrelation of the stages of the life cycle of the institution of professional (vocational and technical) education with the development strategy and the strategy of innovation management is explained; principles of the concept of management of innovative activity of professional (vocational and technical) education, the basic blocks of the concept of management of innovative activity of professional (vocational) education are stated. The characteristics of the functions of innovation management of the institution of professional (vocational and technical) education at different stages of the life cycle, the relationship of the goals of the innovation management model are presented.

Originality. A pedagogical model for managing the innovative activity of a professional institution has been developed, containing: intra-subject innovations due to the transition to new educational and methodological complexes and the development of copyright pedagogical technologies; general methodological innovations, ensuring the introduction of non-traditional pedagogical technologies into pedagogical practice; administrative innovations as decisions made by leaders of various levels that contribute to the effective functioning of subjects of educational activity.

Conclusions. To achieve the goals of the concept of innovation management in the institution of professional (vocational and technical) education are allocated functional groups of employees in each department. Due to this, the task of dividing the functions of innovation management between different managers of professional education institutions becomes especially important. An option is possible when the performance of certain functions is entrusted to the responsible employees of the structural unit. The second possible option – when the functions of innovation management is performed by a specialist in the management of innovative development of professional education. Analysis of the practice of forming a model of innovation management shows the path of development from the first option to the second.

Key words: innovation management, pedagogical model, management efficiency; self improvement; information and communication technologies; educational practice; management system of professional (vocational and technical) education.

References

1. Serheieva L.M. (2015). Instytutsiine osvritnie seredovyshche profesiinoho navchalnoho zakladu [Institutional educational environment of a professional educational institution]. *Pedagogical Almanach*, (25), 112–117. [in Ukrainian].
2. Bratko M.V. (2015). Struktura osvritnoho seredovyshcha vyshchoho navchalnoho zakladu [The structure of the educational environment of higher education]. Radul V.V., Kushnir V.A. (ed.). *Scientific notes*, (135), 67–72. [in Ukrainian].
3. Bratko M.V. (2015). Osvitnie seredovyshche vyshchoho navchalnoho zakladu: funktsionalnyi aspekt [Educational environment of higher education institution: functional aspect]. Sysoeva S.O. (ed.). *Pedagogical process: theory and practice*, (1-2), 11–17. [in Ukrainian].
4. Serheieva L.M., Kyrychenko M.O. (2016). Upravlinnia orhanizatsiino-osvritnomy zminamy v instytutsiinomomu seredovyshchi profesiinoho navchalnoho zakladu [Management of organizational and educational changes in the institutional environment of a vocational school]. *ScienceRise*, V. 1, № 5 (18), 27–32. doi: 10.15587 /

2313-8416.2016.59152. [in Ukrainian].

5. Kremen V. H., Pazynich S. M., Ponomarov O. S. (2007). *Filosofia upravlinnia* [Philosophy of Management]. Kyiv: Knowledge of Ukraine. [in Ukrainian].

6. Kovalchuk V.I. Vplyv hlobalizatsiinykh protsesiv na osvitu systemu [Influence of globalization processes on the educational system]. *Professional development and management of human resources in the system of postgraduate pedagogical education in the context of transformation of education in Ukraine: collection. materials of the All-Ukrainian scientific-practical. conf.* (367-370). October 28, 2016. Kyiv, Ukraine: UMO NAPS of Ukraine. [in Ukrainian].

7. Bratko M.V. (2016). Upravlinnia profesiinoiu pidhotovkoiu fakhivtsiv v umovakh universytetskoho koledzhu: teoretychnyi aspekt [Management of professional training of specialists in the conditions of university college: theoretical aspect]. *ScienceRise. Pedagogical Education*, (7), 9-16. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/texcped_2016_7_4. [in Ukrainian].

8. Kovalchuk V.I. (2011). *Innovatsiini pidkhody do orhanizatsii navchalnoho protsesu* [Innovative approaches to the organization of the educational process] (2nd ed.). Kyiv: School world. [in Ukrainian].

9. Kovalchuk V.I. (2011). *Stvorennia spryiatlyvoho navchalnoho seredovyshcha. Treninhy* [Creating a favorable learning environment. Trainings] L. Halitsyna (ed.). Kyiv: School world. [in Ukrainian].

Отримано редакцією 3.08.2021 р.

УДК 371.3

DOI: 10.31376/2410-0897-2021-2-46-151-160

ПЕДАГОГІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ВЕБКВЕСТУ У ФОРМУВАННІ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧНІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

Литвинов Андрій Сергійович

кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри теорії і методики початкової освіти

Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка

e-mail: gnpu.edbo@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-7914-9857

Китайова Анастасія Сергіївна

магістрантка кафедри теорії і методики початкової освіти

Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка

e-mail: anastasyakytayov@gmail.com

У статті розглянуто педагогічний потенціал використання вебквесту в освітньому процесі. Розкрито сутність поняття та схарактеризовано методичні особливості вебквесту як технології навчання. На основі аналізу науково-методичної літератури виділено елементи структури і вимоги до розроблення квесту, визначено, досягненню яких завдань сприяє використання вебквесту в початковій школі, окреслено низку компетентностей, зокрема комунікативної, які розвиваються під час використання вебквесту в освітньому процесі.

Ключові слова: мультимедійні засоби навчання, вебквест, вебсайт, методична класифікація, інформаційні комп'ютерні технології, принципи використання.

Постановка проблеми. Високі темпи розвитку сучасного суспільства зумовлюють необхідність постійного пошуку педагогічних новацій, що активізує процес якісного навчання. У зв'язку із цим ураховуючи об'єктивну реальність сучасного суспільства, доводиться освоювати нові поняття, новий термінологічний апарат, нові можливості інформаційного середовища, проводити модернізацію перевірених часом дидактичних принципів, реалізуючи їх на якісно новому рівні.

Для сучасної дитини використання інформаційних технологій стало частиною її повсякденного життя. У цьому контексті завдання педагога полягає в тому, щоб той ентузіазм, із яким діти працюють із комп'ютером удома, граючи, займаючись творчістю або листуючись із друзями, використовувати для формування цілісної системи універсальних компетентностей, а також досвіду самостійної діяльності та особистої відповідальності, тобто для формування ключових компетентностей, що визначають сучасну якість змісту освіти.

За допомогою інформаційних технологій учитель має можливість створювати