

Ключевые слова: Болонский процесс, европейское высшее образование, структура квалификаций, непрерывное образование, мобильность, конкурентность.

Dobrians'ky L. A. Education in the European Union: challenges and perspectives

The Article is denoted analysis of the priority directions of the forms and methods international cooperation Ukraines and european state in branches of the forming the high school, separation separate general trend in realization of the priority directions in sphere of the high school in context Budapeshtsko-Viennese declaration minister, responsible figure for higher education participant Bolonskogo process.

Key words: Bolonskiy process, european higher education, structure qualification, continuous formation, transportability, competition.

Стаття надійшла до редакції 16.05.2012 р.

Прийнято до друку 29.06.2012 р.

УДК 376.1-056.26

Т. М. Жидких

**СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНІ КОМПОНЕНТИ В
УПРАВЛІННІ НАВЧАЛЬНИМ КОМПЛЕКСОМ
«КОЛЕДЖ-АКАДЕМІЯ»**

З наукової позиції «процес управління навчальним комплексом» має функціонувати у системній єдності таких складників, як зміст, структура, технології управління.

Так, змістовий складник процесу управління навчальним комплексом має відображати цілеспрямований вплив керівників навчальних закладів різних рівнів акредитації на стан елементів навчального комплексу як специфічної системи, її функціонування, хід реалізації спільних стратегій та спільних функцій управління. У змістовому аналізі процесу управління навчальним комплексом «коледж-академія» ми вбачаємо такі структурно-функціональні компоненти, як: спільна мета управлінської діяльності керівників освітніх закладів, що входять до навчального комплексу; завдання, що ставляться перед навчальним комплексом; основні закономірності, принципи та функції управління навчальним комплексом; суб'єкти освітньої діяльності навчального комплексу; об'єкти управління у рамках взаємодії, наступності та неперервності освітнього процесу.

В Україні вивченням проблеми управління навчальним закладом займаються вчені Л. Даниленко, Г. Дмитренко, Т. Єльнікова, О. Мармаза,

Є. Павлютенков, В. Крижко, Є. Хриков. Однак розробка проблеми управління навчальним комплексом «коледж-академія» взагалі та структурно-функціональних компонентів зокрема перебуває на початковій стадії.

Метою статті є змістовний аналіз структурно-функціональних компонентів управління навчальним комплексом «коледж-академія».

Мета управлінської діяльності керівників освітніх закладів, що мають різні рівні акредитації, і входять до складу навчального комплексу «коледж-академія», має бути узгодженою не тільки з позицій декларування цілей, а й за своєю сутністю.

Ураховуючи той факт, що в освітньому менеджменті існує кілька цілей – (цілі-орієнтири, цілі-системи), зазначимо, що цілі-орієнтири висловлюють загальні та індивідуальні інтереси співробітників навчального комплексу, що реалізуються через освітню організацію (поліпшення умов освітньої діяльності, забезпечення якісних освітніх програм тощо, вихід на міжнародний рівень надання освітніх послуг тощо). На відміну від цілей-орієнтирів, до цілей-систем навчального комплексу належать ті, які забезпечують розвиток у мінливих конкурентних умовах та інших змінах (соціально-економічних, політичних та ін.).

Загальні цілі навчального комплексу «коледж-академія» визначають колективно в процесі обговорення на робочих зустрічах представників вищого органу управління комплексом, керівників підрозділів, а також представників колективу, зокрема й профспілкових діячів. Так, І. Гришан, розглядаючи структуру навчально-виховного комплексу, зазначав, що перед освітніми закладами стоять настільки складні завдання, що для якісного їх вирішення буває необхідне об'єднання зусиль кількох освітніх установ. Автор зазначає, що всі навчально-виховні комплекси мають сильно диференційовані освітні системи та децентралізовані дивізіональні структури. Кожна установа, за І. Гришаном, що входить в комплекс, має власного керівника, наділеного великими повноваженнями і відповідальністю, і власну оргструктуру, відповідну особливостям кожної установи. І для того, як писав автор, щоб комплекс мав необхідним єдністю, створюються інтеграційні механізми. При цьому робота освітніх установ координується через горизонтальні й вертикальні зв'язки керівниками, педагогічним складом, координаційною радою, що складається з представників структурних підрозділів, а також спеціально створюваними цільовими групами.

Ми згодні з думкою І. Гришана про те, що в освітніх організаціях, об'єднаних у навчальний комплекс, можуть бути різноманітні цілі, і кожна з них виконує свою функцію. Однак, як зауважував автор, одним із основних відмінностей є розходження між офіційно заявленими цілями або стратегічним завданням організації та оперативними цілями, які організація переслідує в своїй щоденній діяльності. Так, І. Гришан писав: «Цілі підрозділів розробляються їхніми керівниками із запрошенням

представників колективів. Зазвичай вони є конкретизацією загальних цілей і охоплюють середньо- і короткостроковий період. Специфічні цілі підрозділів можуть відповідати загальним цілям організації, але водночас і суперечити один одному. У зв'язку з цим виникає необхідність їх координації та узгодження» [1, с. 25].

Для вирішення цього питання в процесі управління навчальним комплексом «коледж-академія», на нашу думку, важливим є запровадження інтеграційного механізму, що базується на активізації нових ідей стосовно узгодження мети управління в локальних точках, зокрема в неформальних, творчих об'єднаннях професорсько-викладацького складу і на рівні коледжу, і на рівні академії, що в подальшому екстраполює ідеї на інші, формальні групи та об'єднання. Вважаємо, що нові ідеї, що стосуються узгодження спільної мети управління навчальним комплексом може бути наслідком цілеспрямованих намірів лідерів – професіоналів, що прагнуть підвищити якість освітніх послуг. Такий вид діяльності базується безпосередньо на партисипативному підході до управління навчальним комплексом «коледж-академія», не передбачає системності, скоріше, запровадження такого механізму так чи інакше пов'язане з активним рухом, зі стихійним поширенням і добровільною підтримкою нових ідей щодо узгодження спільної мети. Отже, цей процес відбувається через вплив однієї групи на інші групи, і поступово співробітники, які відчули цей вплив, починають також впливати і на оточення, середовище, дозволяючи, таким чином, збуджувати ланцюгову реакцію, де важливими засобами є використання дипломатичних бесід, позиції професійного лідерства тощо. Зазначимо, що такий механізм, що приводить до узгодженості мети управління навчальним комплексом не тільки з позицій декларування цілей, а й за своєю сутністю, є складним, адже зміни, що спричинюються у формуванні спільної мети, не підтримуються ні адміністративною владою (що не завжди має час виконувати покладені на неї обов'язки), ні запровадженням системи ресурсного забезпечення. Вважаємо, що цей підхід потребує від ініціатора (у цьому випадку – агента поліпшення якості освітніх послуг) активності, енергії, ефективного впливу на професорсько-викладацький склад навчального комплексу, що в сукупності є далеко не простим завданням, адже це потребує сукупності професійної та соціально-особистісних якостей, наявності творчих потенцій тощо.

Наведемо в цьому зв'язку положення філософії освіти, що висунув Б. Гершунський, яке для нашого дослідження є провідним: «Лише при самому активному, творчому, морально бездоганному залученні людини до процесу творення, матеріальні творіння людського розуму можуть бути використані на благо, а не на зло. Потрібні зусилля, і зусилля воістину титанічні, щоб переламати сповзання людства в безодню небуття. Але такі зусилля можуть бути результативними лише

за однієї неодмінної умови: люди повинні усвідомити необхідність таких зусиль, бути здатними до їх здійснення і діяти спільно» [2, с. 11].

Наступний структурно-функціональним компонентом, що входить до змісту процесу управління є завдання, які висуваються перед навчальним комплексом «коледж-академія».

Зазначимо, що основні завдання навчального комплексу формулюються в рамках загальних функцій навчально-виховного процесу. Ці функції спрямовані на вирішення тих завдань, які безпосередньо пов'язані з роботою освітніх закладів, рішенням сутнісних проблем, пов'язаних з управлінням менталітетом суб'єктів освітнього процесу. Загальне положення, на яких ґрунтується наша думка, виходить з тези Б. Гершунського: «Менталітетом можна і за певних умов навіть необхідно управляти. Питання – в якому напрямку, з якою метою і яким шляхом здійснюється таке управління. Апелює воно до доброго чи злого начала в людині й суспільстві. Чи призводить воно до поневолення і гноблення людської індивідуальності, насильства над людською природою або, навпаки, спрямоване на піднесення людини, створення умов для його вільного, природного самотворення, самотворчості, самореалізації на основі тих вищих духовних цінностей, які сходять до цінностей абсолютних» [2, с. 18].

При цьому пошук найбільш важливих освітніх завдань супроводжується пошуком все більш конкретних формулювань, які піддаються якісним вимірам. Про труднощі в постановці цілей і завдань освіти вказували А. Огурцов, В. Платонов, розглядаючи загальні тенденції освіти в ХХІ столітті: «Спільними тенденціями філософії освіти в новому ХХІ столітті є: 1) усвідомлення кризи системи освіти, філософської думки і педагогічного мислення як вираження кризової духовної ситуації нашого часу, 2) труднощі у визначенні ідеалів і цілей освіти, що відповідає новим вимогам науково-технічної цивілізації і несформованого інформаційного суспільства» [3, с. 17].

Зазначимо, що однією з найбільш відомих у всьому світі спроб упорядкування та конкретизації комплексу можливих освітніх цілей і завдань є таксономія освітніх цілей, яку запропонував американський психолог Б. С. Блум, що задає спосіб постановки та реалізації цілей, завдань в когнітивної (пізнавальної), емоційної та психомоторної сферах учнів.

Проте в руслі нашого дослідження така таксономія орієнтована насамперед на традиційні цілі й завдання освіти, не передбачають цілі та завдання управління освітою. На ці питання ми знаходимо відповіді в монографії «Глобальні проблеми людства як фактор трансформації освітніх систем» [4].

Так, на думку колективу авторів, цілями і завданнями управління освітою в цілому повинні бути здійснення кардинальних структурних перетворень освітньої системи, створення науково обґрунтованої, зорієнтованої на перспективу мережі навчальних закладів, яка за рівнями

підготовки, типами освітніх установ, формам і термінів отримання освіти, джерелами фінансування задовольняла б інтересам особистості й потреб кожного регіону і держави в цілому.

При цьому в практичній реалізації мети і завдань в управлінні освітою, на думку авторів, необхідна розробка наукових підходів до визначення перспектив розвитку державної та альтернативної систем вищої освіти, з розвитком різних типів навчальних закладів, формуванням навчальних комплексів, створенням регіональних і міжнародних університетів [4, с. 89].

Орієнтуючись на ці ідеї ми можемо зазначити, що функціональні завдання управління навчальним комплексом «коледж-академія» мають специфічний характер, і тому вимагають інших способів визначення мети, які недостатньо розроблені в педагогічній теорії і практиці.

Перерахуємо функціональні завдання, які ми вважаємо одними з найважливіших у навчальному комплексі «коледж-академія»:

- функція єдності та організаційного упорядкування різновекторної мозаїки освітніх інтересів і прагнень суб'єктів освітнього процесу в навчальному комплексі, їх глибинних мотивів і настанов;

- когнітивна, пізнавальна функції, основним результатом реалізації яких є: система єдиних загальнонаукових, загально, а також різноманітних, специфічно професійних компетентностей студентів; система спеціальних, предметних умінь і навичок, умінь здійснювати навчально-пізнавальну діяльність, включаючи самоосвіту та наукову роботу;

- ціннісна, виховна функція, результатом виконання якої є: соціалізація студента, його особистісний розвиток, становлення ціннісних орієнтацій, Я-концепції, самосвідомості; збагачення особистісного досвіду, досвіду діяльності, поведінки, спілкування тощо;

- функції психічного розвитку, результатом якої повинні стати реальні новоутворення в інтелектуальній сфері студентів, у зміні й розвитку їхньої уваги, сприйняття, мислення, уяви, мови тощо, що, відповідно, зачіпає їхню емоційну й волюву сфери;

- функції розвитку творчості, креативності суб'єктів освітньої діяльності, результатом якої є продукти їхньої самостійної та групової творчої роботи, що виражається в матеріальній і нематеріальній формах;

- функції фізичного розвитку й оздоровлення, спрямованих на профілактику та корекцію несприятливого соматичного та психічного розвитку суб'єктів освіти, забезпечення їхньої готовності до ведення та пропагування здорового способу життя, а також участі й уваги до людей, які мають особливі потреби та ін.;

- прогностична функція, результатом якої повинні бути не тільки локальний, аспектний аналіз впливу всього процесу управління навчальним комплексом на зовнішнє середовище – економіку, політику, культуру, науку окремого регіону або галузі, а й прогнозування розвитку особистісних якостей людини, її знань, умінь, компетенцій, світоглядні

та поведінкові пріоритети, і, як наслідок – соціально-економічний, духовний потенціал академічної спільноти.

– соціально-перетворювальна функція, що передбачає створення соціальних і культурних умов для єдиних дослідницьких програм, для виявлення актуальних проблемних ситуацій в управлінні навчальним комплексом, для формування спеціальних програм, які мають специфічні принципи, методи управління, а також конкретними технологіями, спрямовані на результативність і якість освітніх послуг.

Визначивши сутність цілей і завдань в управлінні навчальним комплексом «коледж-академія», нам необхідно зосередитися на наступних структурно-функціональному компонентах – принципах та функціях управління навчальним комплексом.

Зауважимо, що управління навчальним комплексом спирається не тільки на закони та закономірності, що вивчаються в теорії управління, різних системах менеджменту, а й на специфічних закономірностях, які притаманні процесу надання освітніх послуг у конкретних освітніх організаціях, що мають свою організаційну структуру, традиції, корпоративну культуру й цінності.

Розглядаючи різні концепції управління персоналом, ми вважаємо, що необхідно враховувати основні стратегічні напрями, серед них для нас важливі такі:

– максимізації потенціалу співробітників навчального комплексу (єдиним джерелом довгострокової переваги на ринку освітніх послуг є знання здібностей співробітників і максимізація їхньої винахідливості, мотивації тощо);

– нерозривний зв'язок стратегії навчального комплексу і стратегії управління його основним і допоміжним персоналом;

– розвиток організаційної культури (загальні цілі, колективні цінності, харизматичні лідери, контроль співробітників за допомогою соціальних засобів тощо);

– мінімізація кількості рівнів управління, впровадження гнучких форм організації навчальної діяльності, наукової праці, високої якості освітніх послуг та ін.

– використання моделей управлінського вибору в роботі з персоналом з урахуванням чотирьох головних аспектів: вплив працівника і способи впливу на нього; процедура кар'єрного зростання співробітника, організація робочого місця; системи преміювання і винагороди.

Зокрема, розкриваючи особливі закономірності, пов'язані з такими важливими питаннями, як винагороди співробітників, С. Шекшня пише: «В організаціях, що діють в умовах досить стабільного зовнішнього середовища, більш ефективними є традиційні методи винагороди, в той час як в компаніях, що працюють в умовах високої нестабільності та непередбачуваності, успішніше функціонують нетрадиційні системи компенсації. Це твердження справедливе і щодо внутрішніх

організаційних структур – у жорстких ієрархічних організаціях ефективніше використовувати традиційні методи, а в організаціях з мінливою або розмитою структурою краще працюють нетрадиційні методи» [5, с. 210 – 211].

Використовуючи результати досліджень ([4; 6; 7; 5 та ін.]), виконаних провідними представниками освітнього менеджменту, враховуючи наявний досвід управління персоналом низки навчальних комплексів, наведемо основні закономірності, які є об'єктивною основою висування вимог до системи управління:

- відповідність системи управління навчального комплексу цілям, особливостям, стану і тенденціям розвитку освітньої системи;
- формування системи співуправління представників адміністрації, науково-педагогічного персоналу, студентської молоді процесами надання освітніх послуг, вирішення основних завдань, які ставляться перед ними як суб'єктами освітньої діяльності;
- оптимальне поєднання процесу прийняття рішень на різних рівнях управління навчальним комплексом – від малих структурних одиниць до вищих органів управління в навчальному комплексі;
- пропорційне поєднання у вирішенні проблем навчального комплексу, що стосується його ресурсного забезпечення, вдосконалення навчально-методичної бази, підготовки персоналу вищої кваліфікації та ін.

Продовжуючи розгляд специфіки управління навчальним комплексом «коледж-академія», розглянемо принципи його управління, які виходять з принципів, представлених в роботах провідних сучасних дослідників ([8; 2; 1; 9 та ін.]).

1. Основа управління навчальним комплексом – орієнтація на особистість, яка є рушійною силою поліпшення освіти, новацій і творчості, позитивних змін.

2. Управління на принципі співучасті в прийнятті рішень (на рівні представників вищого колегіального органу управління комплексом; на рівні факультетів та адміністративних підрозділів (кафедри, об'єднання); на рівні співробітників).

3. Підвищення ефективності в досягненні загальних цілей навчального комплексу з оптимальною раціоналізацією у використанні ресурсів.

4. Пріоритетність у побудові взаємовідносин між суб'єктами освітнього процесу, настанова на ефективне вирішення виниклих проблем у спілкуванні між студентами і викладачами, викладачами й адміністрацією тощо.

5. Система якості освітніх послуг, що розглядається на таких взаємопов'язаних підсистемах: якість навчання і одного студента, і академічних груп в цілому; якість надання освітніх послуг і для однієї спеціальності, і для всіх спеціальностей у навчальному комплексі.

6. Колективність у досягненні загальних цілей і завдань в управлінні навчальним комплексом.

7. Безперервність професійної підготовки суб'єктів освітнього процесу (навчальні програми, підвищення кваліфікації, участь у спільних наукових проектах тощо).

Зазначимо, що ці принципи заслуговують пильної уваги, оскільки від них залежить і формування організаційної культури навчального комплексу, і розвиток особистості – суб'єкта освітнього процесу. У поєднанні з сучасними технологіями освітнього процесу ці принципи дозволяють істотно підвищити рівень управління навчальним комплексом.

Необхідно також розглянути такий структурно-функціональний компонент, як функції управління навчальним комплексом «коледж-академія».

У такому випадку узгодженість в процесі управління навчальним комплексом досягається за допомогою необхідного набору управлінських функцій. Під управлінською функцією, на відміну від функціональних завдань, висунутих вище, у нашому дослідженні ми розуміємо такі процеси та дії з боку адміністративних органів, які в поєднанні з іншими діями і процесами забезпечують цілісність системи управління навчальним комплексом. При цьому навчальний комплекс як відкрита соціальна система створює можливості для здійснення спеціалізованих управлінських функцій, серед яких можна виділити такі:

1) **цільову**, за допомогою якої навчальний комплекс вирішує спільні завдання і створює сприятливі умови для найбільш ефективного використання наявного науково-педагогічного потенціалу та матеріально-технічної бази, досягає високих показників якості освіти, оптимізації діяльності всього комплексу в цілому;

2) **організаційну**, що в процесі управління відкриває можливість для організації творчих колективів викладачів для підготовки підручників, навчальних посібників та іншої навчально-методичної літератури для споріднених спеціальностей на різних рівнях акредитації;

3) **координаційну**, що надає можливість у навчальному комплексі планомірно оснащати навчально-лабораторні бази навчально-виховних закладів сучасним устаткуванням, обчислювальною, мультимедійною, мікропроцесорною і множувальною технікою, засобами оргтехніки, комп'ютерними програмами тощо;

4) **інтеграційну**, що дозволяє у спільній співпраці налагоджувати зв'язки з іншими установами для розв'язання завдань, що мають загальний інтерес, створювати і вступати до асоціацій навчальних закладів спорідненого профілю, зокрема з закордонними навчальними закладами тощо;

5) **стратегічну**, що дозволяє на основі спільної стратегії діяльності проводити спільні науково-дослідні роботи, апробувати та використовувати результати наукових досліджень, а також закладати підвалини для високоякісної підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації тощо;

б) *адаптаційну*, що дозволяє пристосовуватися до стрімких змін у процесі управління навчальним комплексом, а також кооперуватися з підприємствами, організаціями, установами з метою спонсорської безкоштовної передачі навчально-виховними закладам сучасного устаткування, приладів, матеріалів, приміщень, транспортних засобів тощо.

Управлінські функції в своїй основі мають ідеї і принципи функціоналізму, закладені в роботах Т. Парсонса. Так, саме Т. Парсонс сформулював основні функціональні вимоги, виконання яких забезпечує стабільне існування соціальної системи: здатність до адаптації, пристосування до мінливих умов навколишнього середовища; цілеорієнтованість (здатність до постановки основних цілей і стратегій, адекватних наявним ресурсам); здатність до інтеграції елементів системи, що її утворюють, а також здатність до відтворення структури і зняття напруженості в системі. При цьому Т. Парсонс підкреслював необхідність співвідношення цілей у соціальній системі, що для нашого дослідження також представляє цінність: «Якщо конкретну систему розглядати як систему, яка піддається аналізу виключно в раціональних одиницях дії, – писав автор, – то звідси випливає, що, хоча уявлення про дію, яка відповідає здійсненню цілей, є для цієї схеми фундаментальним, у ній немає нічого, що б пояснювало співвідношення цілей одну з одною» [10, с. 114].

Такий структурно-функціональний компонент, як суб'єкти освітньої діяльності навчального комплексу «коледж-академія», також вимагає, як і інші компоненти, детального аналізу. Так, у сучасному дисертаційному дослідженні доктора психологічних наук М. Манойлової, це поняття розглядають з позицій акмеологічної концепції [11]. Автор розглядає людину як особистість у її своєрідності, як суб'єкта діяльності, спілкування, пізнання і праці. Акцентуючи увагу на важливості впровадження психолого-освітніх програм для розвитку суб'єктів освіти, М. Манойлова до останніх зараховує – учнів, батьків, фахівців освіти та студентів, майбутніх фахівців освіти. Погоджуючись з позицією автора, ми до суб'єктів освітньої діяльності в навчальному комплексі зараховуємо студентів та їхніх батьків, науково-педагогічний персонал, допоміжний персонал, адміністративний персонал.

У зв'язку з цим якість підготовки суб'єктів освітньої діяльності навчального комплексу «коледж-академія» до прийняття управлінських рішень стає однією з проблем в процесі управління навчальним комплексом. Прийняття спільних рішень об'єктивно вимагає від кожного суб'єкта нових професійних функцій діяльності, вимогливості, більш високого рівня кваліфікації та забезпечення конкурентоспроможності. І в цьому випадку участь у процесі прийняття спільних управлінських рішень стає чинником соціального захисту.

Основними умовами, покликаними забезпечити зростаючі потреби суспільства в кваліфікованих фахівцях – і фахівців вищої

кваліфікації, і майбутніх фахівців-студентів навчального комплексу «коледж-академія», на нашу думку, полягає в поліпшенні інфраструктури доступу до системи управління якістю освітніх послуг.

Основними елементами цієї інфраструктури повинні стати:

- безпосередня участь представників студентського та науково-педагогічного колективу в процесі прийняття управлінських рішень (наради, консультаційні семінари, засідання Вчених рад тощо);

- участь у програмах професійної підготовки до виконання управлінських функцій (навчання на специфічній спеціальності магістратури «Управління навчальними закладами»), перепідготовки та підвищення кваліфікації в системі післядипломної освіти;

- проведення спільних дослідницьких програм спільно з соціологічними, академічними, професійними та громадськими організаціями (діяльність яких спрямована на формування кваліфікаційних вимог, розробці освітніх стандартів, адекватних запитам ринку праці до рівня підготовки фахівців),

- пошук і відбір сучасних технологій управління освітою, оцінювання (атестацію та акредитацію) якості освітніх послуг та навчальних програм в навчальному комплексі.

Наступний структурно-функціональний компонент, що розглядається нами, – об'єкти управління у рамках взаємодії, наступності та неперервності освітнього процесу в навчальному комплексі «коледж-академія». Зазначимо, що в нашому дослідженні об'єкти управління (controllable object) ми розуміємо як об'єкти, які піддаються керівним впливам, для яких є необхідними й допустимими спеціально організовані дії.

Так, у дисертаційній роботі Н. Зубаревої порушено питання про забезпечення наступності та інтеграції освітніх систем різного рівня і профілю підготовки фахівців. У дисертації вказано, що найважливішою проблемою неперервної професійної освіти є якість підготовки фахівців. При цьому автор підкреслює необхідність вдосконалення наявних у наш час методів контролю, які не можуть дати повну й об'єктивну оцінку якості підготовки фахівців [12]. Також автор дослідження вказує на необхідність скорочення термінів навчання у вищих навчальних закладах для випускників професійних навчальних закладів. Підтримуючи цю думку, ми також вважаємо, що в процесі управління навчальним комплексом «коледж-академія» необхідно враховувати наступне положення про те, що в таких інтеграційних процесах, які ми бачимо, наприклад, в системах продовженої, відкритої, дистанційної освіти, часто ставиться ряд питань про можливість і необхідність продовження і розвитку отриманої професійної кваліфікації.

Зокрема, це положення ґрунтується на сучасному вітчизняному та зарубіжному досвіді освітньої практики, міжнародних моніторингових дослідженнях, а також думці таких учених, як В. Астахова, О. Астахова, О. Михайлева [13], В. Нікольський [14] та ін.

Так, питання інтегрування навчальних програм для різних рівнів професійної освіти розглядається в монографії «Неперервна освіта в контексті освітніх реформ в Україні» [13, с. 68 – 75]. Показним є той факт, що одним із перших в Україні зі створення освітнього модуля безперервної освіти став Харківський гуманітарний Університет («Народна Українська академія» – вищий навчальний заклад IV рівня акредитації, створений в 1991 році). Досвід авторів, представлений у монографії свідчить про те, що новий освітній модуль став не простим механічним поєднанням різних освітніх структур, а результатом багаторічної цілеспрямованої, експериментальної науково-дослідної та науково-методичної роботи з інтеграції, взаємодії та узгодження питань становлення принципово нової освітньої структури, що постає інноваційним, цілісним навчально-науковим комплексом [Непрерывное, с. 4]. Як вказують автори, одним із завдань, що виникають в інноваційних навчальних комплексах, є завдання забезпечення наступності освітніх програм різного рівня [13, с. 74]. Цікавим здається і факт того, що зазвичай під наступністю в навчанні розуміється певний порядок і послідовність в освоєнні знань, досягненні розуміння і формуванні вмінь, а наступність змісту освіти, відображеного в освітніх програмах комплексу повинна полягати в тому, що на кожному ступені освіти при визначенні змісту навчання необхідно враховувати ті знання, які були отримані студентами на більш ранніх ступенях освіти. На підтвердження цієї думки можемо також навести думку авторів: «...Поняття спадкоємності освітніх програм нерозривно пов'язане з поняттям цілісності освітнього процесу і по горизонталі, і по вертикалі. Під цілісністю освітнього процесу по горизонталі нами розуміється наявність в освітній програмі міцних міжпредметних зв'язків, що забезпечують взаємозбагачення знань, єдність знань і вмінь, а під цілісністю освітнього процесу по вертикалі – спадкоємність між різними ступенями освіти, їх злиття» [13, с. 74].

Погоджуючись із думкою авторів, вважаємо, що практика узгодження навчальних програм вищої і середньої професійної освіти на сьогодні має здійснюватися через: наскрізні програми багаторівневої неперервної професійної освіти; окремі навчальні предмети, що були вивчені студентом у коледжі; наскрізні комплексні навчальні плани коледжу й академії. Найбільш ефективно зарекомендувала себе система поступового здійснення переходу студентів коледжу в систему навчання академії, коли середня спеціальна освіта отримується студентами безпосередньо в академії; частина предметів, які входять до навчальних планів і академії, і коледжу, викладається науково-педагогічним персоналом академії в коледжі, а потім із цих предметів проводиться переатестація; скорочення часу загальнопрофесійних і спеціальних дисциплін, що вивчаються в коледжі і в академії за рахунок їх інтеграції; створюються окремі групи студентів, для навчання у академії з скороченням термінів навчання; студенти – випускники коледжу навчаються в академії за

індивідуальними програмами та за скороченими термінами; навчання в академії за скороченням термінів навчання здійснюється за спеціальними навчальними планами; реалізується професійна освіта в комплексі «коледж-академія» за багатоступеневою системою.

Розкриємо у цьому зв'язку напрями розв'язання проблем щодо забезпечення випереджувального розвитку професійної освіти і навчання, що представлено у Концепції Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015 роки. Зокрема, для визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми передбачено об'єднання зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, об'єднань роботодавців та профспілок, наукових установ, навчальних закладів, спрямованих на: створення системи забезпечення якості професійно-технічної освіти; диверсифікації джерел фінансування; удосконалення системи управління професійно-технічною освітою тощо [15].

Розглядаючи особливості надання комплексних освітніх послуг в індустріально розвинених країнах, можемо спиратися на роботу В. Нікольського, який вказує на поширеності навчальних комплексів і центрів неперервної освіти для дорослих в зарубіжних країнах. Такі центри, як підкреслював автор, зазвичай взаємодіють з традиційними вищими й середніми спеціальними навчальними закладами та пропонують широкий спектр освітніх послуг (одноразові короткострокові курси, підготовка певної спеціальності, розгорнуті освітні програми, які передбачають підготовку до продовження освіти у вищих навчальних закладах). Нам імпонує зауваження автора про те, що значні зусилля державних, ділових та громадських організацій спрямовано на розвиток програм безперервної освіти в контексті поновлення професійного досвіду, підвищення кваліфікації та перенавчання [14, с. 112].

Проте слід визнати той факт, що незважаючи на ефективну практику управління об'єктами освіти, в деяких країнах існує ряд невирішених проблем і несприятливих чинників, пов'язаних саме з професійною освітою, і, зокрема, з усталеною думкою про те, що технічна професійна освіта є другосортною. Так, у Всесвітній доповіді з моніторингу ОДВ (освіти для всіх) [16], визначаються деякі корінні причини несприятливого стану справ, що стосуються впливу національних програм на об'єкти управління в професійній освіті. Наведемо думку експертів: «Чимало національних програм страждають від сукупного впливу таких чинників, як недостатнє фінансування, низька якість і слабкі зв'язки з ринком праці. Уряди країн Близького Сходу вкладають у професійну освіту великі кошти, однак це мало що дає з позиції забезпечення зайнятості. У країнах Африки на південь від Сахари професійну освіту в основному ігнорує неформальний сектор (у якій працює більшість знедоленої молоді) і не користується популярністю серед батьків та учнів. В Індії програмами професійної освіти охоплено лише близько 3% сільської молоді і немає переконливих свідчень того, що ці програми розширять перспективи працевлаштування. В цілому

зберігається уявлення про технічну та професійну освіту як про освіту другого сорту, яке надає обмежену можливість знайти роботу» [16, с. 9].

Таким чином, для нашого дослідження розгляд таких структурно-функціональних компонентів, як об'єкти управління у рамках взаємодії, наступності та неперервності освітнього процесу в навчальному комплексі «коледж-академія» дозволяє нам виділити ті об'єкти, на які в процесі управління необхідно впливати:

- процеси підтримки взаємодії в наданні освітніх послуг у навчальному комплексі;
- наступність у вимірі та контроль якості освітніх послуг у процесі підготовки фахівців на різних рівнях і різних навчально-методичних базах, об'єднаних в навчальний комплекс;
- безперервність прискореної професійної підготовки фахівців навчального комплексу «коледж-академія»;
- орієнтованість навчального комплексу «коледж-академія» на підготовку таких фахівців, які здатні працевлаштуватися і бути конкурентноспроможними не на вчорашньому, а на завтрашньому ринку праці.

Список використаної літератури

- 1. Гришан І. П.** Менеджмент образовательных учреждений / И. П. Гришан. – Владивосток : Дальневосточный Государственный Университет, 2002. – 65 с.
- 2. Гершунский Б. С.** Философия образования : учеб. пособие / Борис Семенович Гершунский. – М. : Московский психолого-социальный институт, 1998. – 432 с.
- 3. Огурцов А. П.** Образы образования. Западная философия образования. XX век. : монографія / Огурцов А. П., Платонов В. В. – СПб. : РХГИ, 2004. – 520 с.
- 4. Глобальні проблеми людства як фактор трансформації освітніх систем : монографія / за заг. ред. проф. В. І. Астахової. – Харків : Вид-во Народної української академії, 2008. – 396 с.**
- 5. Шекшня С. В.** Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие / С. В. Шекшня. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.
- 6. Кибанов А. Я.** Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
- 7. Коротков Э. М.** Управление качеством образования : учеб. пособие для вузов / Эдуард Михайлович Коротков. – М. : Академический Проект, 2007. – 320 с.
- 8. Бондар О. В.** Ситуаційний менеджмент / О. В. Бондар. – К. : Центр навчальної літератури, 2012. – 388 с.
- 9. Егоршин А. П.** Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н.-Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.
- 10. Парсонс Т.** О структуре социального действия / Талкотт Парсонс. – М. : Академический проект, 2002. – 880 с.
- 11. Манойлова М. А.** Акмеологическое развитие эмоционального интеллекта учителей и студентов педагогических учебных заведений : дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : 19.00.13 / М. А. Манойлова. – СПб. : 2004. – 265 с.
- 12. Зубарева Н. П.**

Непрерывная ускоренная профессиональная подготовка специалистов в учебном комплексе «колледж-вуз»: дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.01 / Н. П. Зубарева. – Калининград: БГАРФ, 2005. – 155 с. **13. Непрерывное образование в контексте образовательных реформ в Украине: монографія / [авт. кол. В. И. Астахова, Е. Г. Михайлева, Е. В. Астахова и др.]; под общ. ред. В. И. Астаховой; Нар. Укр. акад. – Харьков: Изд-во НУА, 2006. – 300 с.** **14. Никольский В. С.** Образование. Общество. Личность / В. С. Никольский. – М.: МГИУ, 2008. – 132 с. **15. Розпорядження Кабінету міністрів України «Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки» // від 27 серпня 2010 р. № 1723-р. м. Київ. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1723-2010-p> **16. Охватить обездоленных / Всемирный доклад по мониторингу ОДВ (2010).** – Париж: Изд-во ЮНЕСКО, 2010. – 560 с.**

Жидких Т. М. Структурно-функціональні компоненти в управлінні навчальним комплексом «коледж-академія»

Структурування системи управлінської діяльності навчального комплексу в єдності з нерозривністю структурно-логічних і предметно-практичних зв'язків між видами цієї діяльності визначає її стійкість до деструктивних впливів зовнішнього середовища в сучасних соціально-економічних умовах. У статті розглянуто структурно-функціональні компоненти (мета, функціональні завдання, закономірності, принципи та функції управління навчальним комплексом; суб'єкти освітньої діяльності та об'єкти управління).

Ключові слова: мета, функціональні завдання, закономірності, принципи, функції управління навчальним комплексом; суб'єкти освітньої діяльності, об'єкти управління.

Жидких Т. Н. Структурно-функциональные компоненты в управлении учебным комплексом «колледж-академия»

Структурирование системы управленческой деятельности учебного комплекса в единстве с неразрывностью структурно-логических и предметно-практических связей между видами этой деятельности определяет ее стойкость к деструктивным влияниям внешней среды в современных социально-экономических условиях. В статье рассмотрены структурно-функциональные компоненты управления учебным комплексом (цель, функциональные задачи, закономерности, принципы и функции управления; субъекты образовательной деятельности и объекты управления).

Ключевые слова: цель, функциональные задачи, закономерности, принципы, функции управления учебным комплексом; субъекты образовательной деятельности, объекты управления.

Zhidkih T. Structural and functional components in the management of training center «College-Academy»

The structuring of a system of management training complex in unity with the contiguity of structural and logical and practical object-relationships between the types of activities that determines its resistance to destructive influences of the environment in the contemporary socio-economic conditions. The article deals with the structural and functional components of a complex of educational management (objective, functional tasks, principles and functions of management, the subjects of educational activities and facilities management).

Key words: aim, functional tasks, principles, management training complex, the subjects of educational activities, facilities management.

Стаття надійшла до редакції 08.05.2012 р.

Прийнято до друку 29.06.2012 р.

УДК 378.014.62

В. О. Зінченко

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ
НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ВНЗ**

На сучасному етапі розвитку суспільства гостро відчувається потреба в кваліфікованих фахівцях, відповідальність за підготовку яких покладено на систему вищої освіти взагалі та на кожен з вищих навчальних закладів країни. Зміни вимог суспільства до якісної підготовки фахівців, зумовлені швидким науково-технічним розвитком та зростанням різноманітних завдань, що постали перед людством у ХХІ столітті, вимагають від вищих навчальних закладів знаходження нових підходи до навчання студентів й виявлення рівня сформованості їхньої компетентності. Серед кроків, які значною мірою можуть покращити якість підготовки фахівців, є побудова у ВНЗ власної системи управління якістю. Одним з обов'язкових компонентів такої системи є моніторинг, який у реальній практиці здебільшого зводиться до відстеження якості кінцевих результатів навчального процесу. Це не дозволяє у повній мірі врахувати весь комплекс чинників, що впливають на рівень якості підготовки фахівців, ефективно управляти якістю навчального процесу.

Наукові дослідження з проблем управління якістю підготовки фахівців свідчать, що численні внутрішні та зовнішні чинники, які впливають на якість навчального процесу, потребують такого виду моніторингу, який дозволить оцінити і особливості організації навчального процесу ВНЗ, і якість підготовки фахівців. Теоретичні