

УДК 377.111.1:371.14

РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ РИНКУ ПРАЦІ

Ковальчук В.І., Костюченко В.А.

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Здійснено аналіз наукової літератури та виокремлено проблеми, які гальмують розвиток професійно-технічної освіти. Визначено сутність понять «розвиток», «стратегія», «стратегія розвитку», «стратегічне планування». Проаналізовано підходи до розробки стратегії розвитку закладу професійно-технічної освіти. Запропоновано структуру стратегії розвитку закладу професійно-технічної освіти. Визначено кроки стратегічного планування.

Ключові слова: заклад професійно-технічної освіти, ринок праці, стратегія, розвиток, стратегія розвитку закладу професійно-технічної освіти, роботодавець, план розвитку.

Постановка проблеми. За роки незалежності у професійній освіті України відбулися значні трансформації, зокрема: перехід до ступеневої системи навчання та інформатизації навчально-виховного процесу у закладах професійно-технічної освіти (далі – ЗПТО), запровадження нових організаційно-педагогічних форм підготовки кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів з інтегрованих (укрупнених) професій, оновлення змісту професійної освіти з урахуванням динамічних змін у галузях виробництва, посилення уваги до експериментальної роботи в ЗПТО, здійснення незалежної кваліфікаційної атестації майбутніх фахівців, розширення співпраці з роботодавцями, розвиток міжнародного співробітництва тощо [1, с. 4].

Протягом останніх років система професійної підготовки, не витримувала шаленого темпу політичних, економічних та соціальних змін в Україні, і тому їй надзвичайно важко відповідати на вимоги середовища, яке постійно змінюється. Якщо говорити безпосередньо про ЗПТО, то на них впливають дві головні економічні та політичні тенденції. Особливих труднощів ЗПТО зазнали через перехід від планової економіки, де домінували державні підприємства, до економіки з ринковими механізмами. В радянський час зв'язки між державними підприємствами та ЗПТО були надзвичайно сильними. Підприємства доводили до відома навчальних закладів, якими саме навичками повинні були володіти випускники та кількість робітників необхідних кожній галузі. Часто навчальні заклади, які готували робітників, були в тому ж відомчому підпорядкуванні, що й відповідне державне підприємство. Однак протягом останніх десяти років, на тлі зростання приватного сектору, в межах ринкової економіки вагомість державних підприємств різко зменшилась. Все частіше зайнятість та самозайнятість населення забезпечують малі та середні підприємства (МСП). Ця тенденція ставить перед системами професійної освіти та професійного навчання два нагальних виклики. По-перше, роботодавці все частіше висувають диференційовані вимоги до рівня знань і умінь робітника, що зумовлено розвитком МСП. По-друге, стосунки на рівні навчальний заклад- підприємство стали значно складнішими. Чіткі та впорядковані відносини, що існували з держпідприємствами в минулому, сьогодні вже не влаштовують МСП. Малий та се-

редній бізнес має власну думку щодо цінності таких навчальних закладів, залежно від якої ці підприємства співпрацюють чи не співпрацюють із ними. У країнах із значним досвідом ринкової економіки вже склалися певні взаємовідносини щодо співпраці на рівні МСП – навчальний заклад, тоді як в Україні така модель партнерства тільки починає розвиватись [2, с. 14]. У багатьох випадках зазначені вище перешкоди стають на шляху змістовної співпраці між малим бізнесом та навчальними закладами. Застарілі навчальні плани, розроблені ще в часи домінування держпідприємств, залишаються в силі, незважаючи на невідповідність вимогам місцевих ринків праці. Структура професійної підготовки розроблена для обслуговування вже майже зниклих підприємств державної форми власності, не зазнає змін через відсутність прикладів успішної співпраці між МСП та навчальними закладами, які могли б заповнити існуючий між ними розрив. Невідповідність між тим чого навчають студентів у закладах освіти, і реальними вимогами роботодавців стає критичною проблемою. Тому роботодавцям необхідно вкладати кошти у підвищення професійних компетентностей працівників, оскільки це є невідомою складовою розвитку бізнесу, впливає на рівень прибутковості. Однак актуальності набуває проблема впливу бізнесу на формування навчальних планів і програм підготовки фахівців [3]. Для вирішення зазначених неузгодженостей в новій парадигмі управління розвитком ЗПТО доцільно розробляти обґрунтовану стратегію розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання ефективності управління освітніми закладами розкриті в працях: В. Бикова, Г. Дмитренка, Л. Даниленко, Л. Калініної, Л. Карамушки, Б. Кобзаря, В. Оганесова, В. Олійника, В. Лугового, Т. Ломакіної, Т. Лукіної, О. Новікова, Н. Мурсалімова, В. Огаренка, Н. Островерхової, Є. Павлютенкова, М. Поташніка, А. Прокопенко, Т. Сорочан, О. Скідіної, та ін.; проблеми управління системою професійно-технічної освіти присвячені праці науковців С. Багишева, І. Васильєва, В. Гаськова, С. Гончаренка, Р. Гуревича, Т. Десятова, А. Козак, В. Ковальчука, Н. Ничкало, С. Нікітчиної, С. Ніколаєнка, І. Лікарчука, В. Мельниченка, Л. Онищук, В. Радкевич, Т. Рожнові, В. Петренка, Л. Петренко, Л. Сергєєвої, В. Шапкіна, О. Щербак та ін.; досвіду управління

системою професійної освіти та навчанням у зарубіжних країнах – Н. Абашкіної, Н. Авшенюк, С. Алакшесва, С. Бабкової, В. Онисимова, Л. Григорович, Т. Десятова, А. Карпінської, К. Корсак, В. Кудіна, А. Лелеченко, Л. Ляшенко, О. Матвієнко, Д. Панькова, Н. Постригач, Л. Пуховської, М. Туленкова, А. Чабан та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Огляд наукових праць з управління закладами професійно-технічної освіти свідчить про те, що проблема розробки стратегії розвитку закладу професійно-технічної освіти, не була предметом спеціального наукового дослідження.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є висвітлення сучасних підходів до розробки стратегії розвитку закладу професійно-технічної освіти.

Виклад основного матеріалу. В умовах глобалізаційних та інтеграційних суспільних процесів, динамічних змін на ринку праці професійно-технічна освіта України потребує модернізації з огляду на сучасні та перспективні потреби розвитку суспільства, забезпечення якісного складу працівників різних галузей економіки та мобільності робочої сили. Для більшості країн, у тому числі України, економічна глобалізація проявляється як якісно нова умова розвитку, на яку практично неможливо впливати, але її обов'язково слід враховувати особливо в управлінні розвитком ЗПТО. Набуває необхідності реорганізація системи управління навчальним закладом: центри прийняття рішень мають наблизитися до ринкового простору і виробництва [4, с. 10]. А це в свою чергу вимагає дієвої стратегії розвитку, яка б задовольняла ринок праці.

Слово «стратегія» походить від грецького «strategia» (stratos – військо + agx. «веду»), що означає «мистецтво генерала» [5, с. 45].

Під розвитком ми розуміємо процес змін будь-якої системи у просторі і часі. Це спрямований процес кількісних і якісних змін у структурі матеріальних об'єктів. Розвиток для кожної системи унікальний, свій. Точно вказати напрям розвитку об'єктивно неможливо, але його можна «спровокувати» активаторами, які збільшують вірогідність позитивних змін в бажаному секторі, через реакцію резонансу (відгук внутрішньої структури на зовнішній подразник – активатор). Саме резонанс є початком усвідомлення своєї потреби, початком самоорганізації розвитку в цьому напрямі [6, с. 22].

Розвиток – є одним із фундаментальних філософських і наукових понять. У філософському енциклопедичному словнику поняття «розвиток» трактується, як необоротна, спрямована, закономірна зміна матеріальних та ідеальних об'єктів. Проте не всяка зміна є розвитком. Лише одночасна наявність усіх вище наведених властивостей (необоротність, спрямованість, закономірність) виділяє розвиток серед інших змін» [7, с. 555]. Тому робимо висновок що, розвиток – це зміна, але не кількісна, а якісна (на відміну від зростання, удосконалення тощо) і тільки позитивна. Система, що змінилася, має характеризуватися новими властивостями, які забезпечуватимуть ефективне виконання всіх функцій.

В системі професійної освіти для досягнення позитивних змін навчальні заклади розробляють

стратегію розвитку. Стратегія розвитку ЗПТО залежить від специфіки діяльності та регіональних особливостей. Проте основними характеристиками є: інноваційність, відповідність сучасному законодавчому та нормативному забезпеченню, наявність науково обґрунтованих критеріїв оцінювання якості освітнього процесу, відповідність державним стандартам профтехосвіти, враховувати результати моніторингу попиту та пропозицій потреби регіональних ринків праці у робітничих кадрах. Тому, на сьогодні, надзвичайно важливим аспектом є активізація діалогу між навчальними закладами системи ПТО, владою та громадськістю, зокрема, через обговорення перспектив інституційного розвитку професійно-технічної освіти, оскільки вітчизняна освітня галузь обрала шлях кардинальних реформ входження до світового освітнянського простору, поліпшення якості освіти [8]. Зацікавленість держави в реформуванні освіти пояснюється перш за все потребами суспільства, яке все частіше висловлює незадоволення якістю освіти. Саме тому основною офіційною установкою реформи виступає підвищення ефективності всіх ланок освіти. Реформування освітньої системи в Україні відповідає світовим тенденціям цього процесу [11].

Сутність стратегічного управління полягає у визначенні перспектив, цілей і шляхів їх досягнення. Стратегічне управління в освіті – це сукупність рішень і дій щодо визначення пріоритетних напрямів розвитку закладу освіти.

В іноземній літературі термін стратегія вміщає «5 Р»:

- plan (план) – свідомо вибрана послідовність;
- ploy (хитрість) – «маневр» (з метою «обійти» конкурента);
- position (позиція) – місцезнаходження в середовищі;
- perspective (світогляд) – особистий спосіб світосприйняття;
- preference (перевага) – забезпечення конкурентної переваги.

Стратегія – це довгостроковий, якісно вибраний напрям розвитку організації, який інтегрує місію, цілі організації, норми та дії в єдине ціле; визначає ресурсне забезпечення організації з урахуванням її внутрішніх переваг і недоліків, очікуваних змін і пов'язаних із ними дій конкурентів.

Стратегія – це загальний комплексний план досягнення цілей організації. Вона характеризується довгостроковістю і впровадженням інновацій у діяльність організації. За допомогою стратегії забезпечується інноваційний розвиток будь-якої організації в т. ч. ЗПТО [8].

Планування – це процес творчого осмислення майбутнього вашого навчального закладу. Досить часто потрібно вирішувати: в якому напрямі можна вдосконалити навчальний заклад; де при мінімальних затратах ресурсів можна досягти найбільших змін; як досягти поставлених цілей і що зробити, щоб зменшити можливі несподіванки і ризики; як управляти ситуацією в цілому. Іншими словами, ефективне планування – це процес визначення цілей (завдань) і розробки заходів, що забезпечують досягнення відповідних цілей. Такого планування потребують усі навчальні заклади, які працюють у конкурентному середовищі.

Стратегічне планування і стратегічне управління об'єднують два загальних елементи: стратегічні цілі (цілі функціонування і розвитку) і стратегія дій (задум і стратегічний план) щодо досягнення цих цілей. Відмінність полягає в тому, що стратегічне планування завершується розробкою стратегічного плану дій. Останній, в свою чергу, стає початком стратегічного управління, умовно розділяється на управління функціонуванням та управління розвитком закладу освіти. У той же час можна говорити про те, що стратегічне планування і стратегічне управління знаходяться в безперервному взаємозв'язку і взаємовпливі. Ця безперервність забезпечується моніторингом виконання прийнятих документів планування, оцінювання процесу їх реалізації і коригування за результатами моніторингу відповідно до змін на ринку праці.

Процес стратегічного управління включає такі етапи:

1. Визначення місії закладу освіти.
2. Визначення цілей.
3. Аналіз та оцінювання внутрішнього та зовнішнього середовища.
4. Управлінський аналіз сильних і слабких сторін.
5. Аналіз стратегічних альтернатив.
6. Вибір стратегії.
7. Реалізація стратегії.
8. Оцінювання ефективності стратегії [9, с. 16].

Процес стратегічного планування вимагає якісної підготовки. Успіх самого планування залежить від того, як ми підготуємось до цього процесу. В кожному конкретному випадку існує

певна послідовність стратегічного планування. Розглянемо один з них:

Крок 1. Визначаємо, яким повинен бути наш стратегічний план.

Крок 2. визначаємо, хто це робитиме.

Крок 3. організуємо процес планування.

Крок 4. Визначаємо стратегічні питання.

Крок 5. Визначаємо мету й стратегічні цілі.

Крок 6. Формулюємо стратегічні питання.

Крок 7. Визначаємо та розробляємо операційні цілі.

Крок 8. Розробляємо операційні завдання щодо виконання стратегії [10].

Стратегічне планування сприятиме змінам в закладі освіти, що впливатиме на ефективність роботи всіх підрозділів та кожного працівника.

Висновки та пропозиції. Для ЗПТО вирішення основних проблем розвитку професійно-технічної освіти на сучасному етапі має бути спрямовано на забезпечення регіональних (місцевих) ринків праці в робочій силі з відповідних професій і кваліфікації. З цієї точки зору основним змістом діяльності ЗПТО 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 і враховувати перспективний розвиток галузей народного господарства країни. Стратегічне планування розвитку ЗПТО має відповідати державній політиці в галузі профтехосвіти, враховувати передовий вітчизняний і зарубіжний досвід, реальні можливості навчального закладу та регіональні умови, вимоги ринку праці.

Список літератури:

1. Сергеева Л. М. Управління розвитком професійного навчального закладу: праксеологічні засади: навч. посібн. / За наук. Ред. Л. М. Сергеевої, Т. О. Лукіної / Л. М. Сергеева, Т. О. Лукіна, Ю. С. Красильник, О. В. Пашенко, Т. І. Стойчик, В. О. Купрієвич. – Київ: Видавництво Ліра-К, 2017. 124 с.
2. Посібник зі стратегічного планування професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів / Д. Харві, Г. Мак Тавіш, Т. Аванс, І. Ілько, Г. Русинов, В. Крашевський. – К.: SIAST, 2006. – 124 с.
3. Kovalchuk V. High education system challenges in the context of requirements of labour market and society / Vasyl Kovalchuk // Scientific letters of academic society of Michal Baludansky. – 2016. – С. 88-90.
4. Сергеева Л. М. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика: Монографія / за наук. ред. В. В. Олійника. – К. – Херсон: Айлант, 2013. – 452 с.
5. Даниленко Л. І. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 358 с.
6. Управління розвитком професійно-технічної освіти в сучасних умовах: теорія і практика: монографія / [Г. В. Єльнікова [та ін.]; за ред. В. І. Свистун. – К.: «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 338 с.
7. Філософський енциклопедичний словник – Київ: Абрис, 2002. – 751 с.
8. Інституційний розвиток ПТНЗ: основні підходи до бізнес-планування та маркетингу: Навчально-методичний посібник / Кол. автор.: Даниленко Л. І., Сергеева Л. М., Кашевський В. В. та ін. / За ред. Л. І. Даниленко – К.: ТОВ «Егіс Плюс», 2008. – 148 с.
9. Ковальчук В. І. Управління розвитком професійного навчального закладу: конспект лекцій з курсу підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів освіти / В. І. Ковальчук. – К.: Абрис Принт, 2007. – 59 с.
10. Полуйко В. Основи стратегічного планування в громаді / В. Полуйко, З. Стоцько. – Львів: ПП «Добрий Друк», 2009. – 64 с.
11. Ковальчук В. І. Тенденції розвитку освітньої системи в Україні / Василь Іванович Ковальчук // Economics, science, education: integration and synergy. Materials of international scientific and practical conference, 18-21 January 2016 / Василь Іванович Ковальчук. – Київ: Вид-во «Центр навчальної літератури», 2016. – С. 79-80.

Ковальчук В.И., Костюченко В.А.

Национальный университет биоресурсов и природоиспользования Украины

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ЗАВЕДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНКА ТРУДА

Аннотация

Осуществлен анализ научной литературы и выделены проблемы, которые тормозят развитие профессионально-технического образования. Определена сущность понятий «развитие», «стратегия», «стратегия развития», «стратегическое планирование». Проанализированы подходы к разработке стратегии развития учреждения профессионально-технического образования. Предложена структура стратегии развития учреждения профессионально-технического образования. Определены шаги стратегического планирования.

Ключевые слова: заведение профессионально-технического образования, рынок труда, стратегия, развитие, стратегия развития учреждения профессионально-технического образования, работодатель, план развития.

Kovalchuk V.I., Kostyuchenko V.A.

National University of Live and Environmental of Ukraine

CREATION OF DEVELOPMENT STRATEGY FOR A VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION IN MARKET CONDITIONS

Summary

The analysis of scientific literature and the problems, which hinder the development of vocational education, are outlined. The essence of concepts of «development», «strategy», «strategy of development», «strategic planning» is determined. The approaches to development of the strategy of development of the institution of vocational education are analyzed. The structure of the strategy for the development of the institution of vocational education is proposed. The steps of strategic planning are defined.

Keywords: vocational education institution, labor market, strategy, development, strategy for the development of the institution of vocational education, employer, development plan.