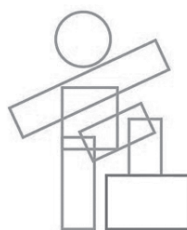


**Р. Г. Щокін, О. В. Мірошніченко,
Є. О. Романенко, Р. А. Колишко,
О. І. Дацій, С. О. Притоманов**

**ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ
УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ
ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**



МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ



ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНИХ
КВАЛІФІКАЦІЙ

**Р. Г. Щокін, О. В. Мірошніченко,
Є. О. Романенко, Р. А. Колишко,
О. І. Дацій, С. О. Притоманов**

ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Підручник

Київ
2020

УДК 377.014.62.018.46](477)(075.8)

О-75

Рецензенти:

Сиченко В. В. — ректор комунального закладу вищої освіти “Дніпровська академія неперервної освіти” Дніпропетровської обласної ради, д-р наук з держ. управління, проф., заслужений працівник освіти України

Орлов В. Ф. — головний науковий співробітник лабораторії професійної кар’єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, д-р пед. наук, проф.

Василиненко В. М. — директор Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області, заслужений працівник освіти України

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 5 від 17.06.20)

Рекомендовано до друку Правлінням Інституту професійних кваліфікацій (протокол № 6 від 14.10.20)

**Щокін Р. Г., Мірошніченко О. В., Романенко Є. О.,
Колишко Р. А., Дацій О. І., Притоманов С. О.**

Основи підготовки управлінського персоналу закладів професійно-технічної освіти: підручник / Р. Г. Щокін, О. В. Мірошніченко, Є. О. Романенко, Р. А. Колишко, О. І. Дацій, С. О. Притоманов. Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2020. 194 с. Бібліогр. : с. 178–193.

ISBN 978-617-02-0353-3

Розглянуто сутність розвитку професійної освіти, принципи та підходи до формування професійних кваліфікацій в Україні, зміст підготовки у системі професійної освіти, особливості безперервної професійної підготовки, компетенції та стандарти підготовки управлінського персоналу закладів професійної освіти, засади взаємодії закладів професійної освіти із зацікавленими сторонами у системі підготовки управлінського персоналу, основи підприємництва в управлінні закладом професійної освіти в ринкових умовах.

Для здобувачів, педагогів та викладачів закладів вищої та професійної (професійно-технічної) освіти, а також для широкого кола читачів, які цікавляться питаннями публічного управління, економіки, педагогіки.

УДК 377.014.62.018.46](477)(075.8)

© Р. Г. Щокін, О. В. Мірошніченко, Є. О. Романенко,
Р. А. Колишко, О. І. Дацій, С. О. Притоманов, 2020

© Міжрегіональна Академія управління персоналом,
2020

ISBN 978-617-02-0353-3

ЗМІСТ

Передмова	5
Тема 1. ЗМІСТ ТА ПРИНЦИПИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	7
1.1. Зміст розвитку професійної освіти в мінливих умовах	7
1.2. Принципи інноваційного розвитку професійної освіти	19
Тема 2. СИСТЕМА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ В УКРАЇНІ	31
2.1. Формування професійних кваліфікацій в Україні	31
2.2. Unit-підхід до розроблення професійних кваліфікацій	43
Тема 3. ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	55
3.1. Поняття підготовки управлінського персоналу закладів професійної освіти	55
3.2. Особливості безперервної професійної підготовки	71
Тема 4. КОМПЕТЕНЦІЇ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	82
4.1. Система компетенцій у сфері професійної освіти	82
4.2. Управлінські компетентності менеджменту закладів професійно-технічної освіти	99

Тема 5. ОСНОВИ ВЗАЄМОДІЇ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІЗ ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ	112
5.1. Сутність взаємодії закладів професійної освіти із зацікавленими сторонами.....	112
5.2. Розвиток професійної освіти в контексті взаємодії закладів із зацікавленими сторонами.....	114
Тема 6. ПІДВИЩЕННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	133
6.1. Основи підприємництва в управлінні закладом професійної освіти	133
6.2. Ринкові підходи до управління закладом професійної освіти	147
Питання для самоконтролю	168
Тестові завдання.....	171
Використані та рекомендовані джерела	178

ПЕРЕДМОВА

Формування системи підготовки управлінського персоналу закладів професійної освіти потребує врахування тенденцій розвитку професійної освіти в Україні та використання принципів та практик, що напрацьовані у світі в цій сфері. У сучасній системі підготовки управлінського персоналу закладів професійної освіти мають бути використані закономірності світового менеджменту з урахуванням національного менталітету та культури.

У ринкових умовах така система підготовки має ґрунтуватися на вивченні загальних принципів управління з поглибленим засвоєнням основ бізнес-проектування та опрацюванням маркетингової стратегії. Поряд з поглибленням теоретичної підготовки основний акцент має бути зміщений на отримання навиків щодо застосування отриманих знань у практичній діяльності закладів професійної освіти. Вагоме місце в системі підготовки управлінського персоналу закладів професійної освіти належить системі формування професійних кваліфікацій, яка сприяє вдосконаленню знань та умінь щодо формування кваліфікацій через стандартизовані набори професійних компетентностей.

Велика увага у підготовці управлінського персоналу закладів професійної освіти приділяється зацікавленим сторонам, які мають можливість надавати матеріально-технічну й консультативну допомогу навчальним закладам. Система підготовки має бути розрахована на формування в управлінському персоналі навичок та умінь щодо здатності ефективно вести власні освітні проекти та програми. У такій системі передбачається навчання досягати цілей з урахуванням розумного ризику, раціонального використання ресурсів. Навчання управлінського персоналу закладів професійної освіти основам підприємництва має здійснюватися на засадах сформованої соціально-економічної системи та зв'язків із зацікавленими сторонами.

Інтеграція України в європейський освітній простір і великий вплив глобалізації на вітчизняну економіку вимагають змін у системі підготовки управлінського персоналу закладів професійної освіти, що передбачає невідворотність процесів бізнес-освіти та застосування сучасних підходів в управлінні закладами професійної освіти.

Мірошниченко Катерина Борисівна
*Президент Всеукраїнської асоціації
працівників професійно-технічної освіти*

Тема 1

ЗМІСТ ТА ПРИНЦИПИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

- 1.1. Зміст розвитку професійної освіти в мінливих умовах.
- 1.2. Принципи інноваційного розвитку професійної освіти.

1.1. Зміст розвитку професійної освіти в мінливих умовах

В Україні існують такі форми підготовки фахівців у сфері професійної (професійно-технічної) освіти: допрофесійна підготовка; первинна професійна підготовка; перепідготовка робітників; підвищення кваліфікації робітників; інклюзивне професійне навчання.

Допрофесійна підготовка визначена у Законі України “Про професійну (професійно-технічну) освіту” (1998 р.) — “це здобуття початкових професійних знань, умінь особами, які раніше не мали робітничої професії” [1]. Тим самим Законом України визначено, що “первинна професійна підготовка — це здобуття професійної (професійно-технічної) освіти особами, які раніше не мали робітничої професії або спеціальності іншого освітньо-кваліфікаційного рівня, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності”, “перепідготовка робітників — це професійне (професійно-технічне) навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку”, “підвищення кваліфікації робітників — це професійне (професійно-технічне) навчання робітників, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і нави-

чки на рівні вимог виробництва чи сфери послуг”, “інклюзивне професійне (професійно-технічне) навчання — система освітніх послуг для здобуття професії або професійних навичок особами з особливими освітніми потребами, гарантованих державою” [1].

Стаття 13 Закону України “Про професійну (професійно-технічну) освіту” визначає ступеневість професійної (професійно-технічної) освіти: “ступеневість професійної (професійно-технічної) освіти громадян визначається у закладах професійної (професійно-технічної) освіти відповідними рівнями кваліфікації і складністю професій та освітньо-кваліфікаційним рівнем”. Кожний ступінь навчання у закладі професійної (професійно-технічної) освіти підтверджується присвоєнням випускникам (учням) освітньо-кваліфікаційних рівнів “кваліфікований робітник”, “молодший спеціаліст” [1].

Стосовно вищої професійної підготовки, базову вищу освіту надають коледжі — заклади вищої освіти 2 рівня акредитації, що готують молодших бакалаврів. Законом України “Про вищу освіту” (2014 р.) “молодший бакалавр — це освітній або освітньо-професійний ступінь, що здобувається на початковому рівні (короткому циклі) вищої освіти і присуджується закладом вищої освіти у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньої програми” [7].

Тобто законодавством України визначаються ступені та рівні професійної (професійно-технічної) освіти.

Ступенева система реалізує наступність програм, що відносяться до певного виду діяльності людини або до даної галузі виробництва і відрізняються рівнем кваліфікації. Програми орієнтовані, в першу чергу, на забезпечення професійної підготовки; освітня функція підпорядкована в них професійній, та на деяких етапах освітній компонент може зовсім не бути присутнім. Після завершення кожного етапу фахівець отримує відповідний документ, що засвідчує рівень його кваліфікації (наприклад, токарь, технік, інженер).

Моноступенева система професійної освіти доцільна та цілком ефективна при жорсткому довгостроковому закріпленні

кадрів у даній галузі. Головною метою такої системи є задоволення державного замовлення на спеціаліста.

До прийняття змін до законодавчої бази у сфері освіти до 2014 року система була орієнтована на масову підготовку фахівців, готових до репродуктивного відтворення інформації. Вона була уніфікована за термінами навчання, документами про освіту та освітніми установами, які в ній були зв'язані жорсткими навчальними планами.

Професійна підготовка “під конкретне робоче місце” доволі часто не сприяє життєвому успіху учнів, може призвести до появи фахівців, чиї знання і вміння не затребує суспільство. Темп змін суспільства, орієнтирів, системи цінностей настільки високий, що освітні установи не встигають адаптуватися. Слабкі сторони моноступеневої системи, які проявляються в нових умовах, виражаються в тому, що вона:

- консервативна і тому зі значним запізненням відгукується на запити суспільства, що призводить, з одного боку, до небезпеки появи “кваліфікаційної прірви”, коли може не виявитися необхідних для суспільства фахівців. З другого боку, в умовах швидкого старіння інформації та швидкої зміни технологій є ризик випуску фахівців, які поповнять ряди безробітних, тобто система стає економічно зовні неефективною;
- недостатньо демократична та й значною мірою властива авторитарність викладання, жорстка регламентація навчального процесу, що веде до конформізму, соціального утримання студентства;
- володіє слабо вираженою спрямованістю на самоосвіту, не сприяє вихованню мобільного члена суспільства, який може протягом життя багаторазово змінювати профіль діяльності;
- не може забезпечити достатньої різноманітності підготовки;
- орієнтована головним чином на середнього учня та в ній немає механізмів, здатних виявляти і цілеспрямовано готувати “еліту”, високообдарованих учнів. У той же час вона досить незручна і для людей з повільним темпом розвитку, що є серйозною педагогічною проблемою.

У монорівневій системі, як і в багатоступінчастій, хоча і меншою мірою, освітній компонент залишається підлеглим професійному; професійна підготовка пронизує весь освітній процес.

Проблема оптимального співвідношення між освітнім і професійним компонентами в освіті є дуже важливою. Для її вирішення необхідно розвести ці компоненти, визначити їх цілі та зміст. Це уможлиблює зробити багаторівнева модель освіти, яка закладена в Проекті Закону України “Про професійну (професійно-технічну) освіту” (2020 р.) [70].

Існують і інші причини, які обумовлюють доцільність переходу до багаторівневої системи. Одним із завдань професійної освіти є розвиток науки та формування фахівців, які здатні до науково-дослідницької діяльності. Навіть студент, який готується до практичної роботи за програмами спеціаліста, повинен пройти через досвід дослідницької роботи, і тільки в цьому випадку він може стати творчою особистістю [63].

Багаторівнева система з її можливістю диференційованого навчання, посиленням індивідуального підходу до навчання, чітко визначеним етапом елітарної підготовки забезпечує просування не тільки в питанні розвитку самостійної роботи студентів, а й в реальному виробленні в них необхідних суспільству дослідницьких навичок, у вихованні особистості, яка самостійно контролює свою діяльність.

Звернемо увагу на те, що поява багаторівневої системи в Україні, на відміну від багатоступінчастої, більшою мірою викликана потребами суспільства та особистості, а не запитами держави. Ця система є результатом розвитку суспільства та відображення потреб людини у сфері професійної освіти. У цьому контексті більш природно говорити про її становлення, трансформації монорівневої системи в багаторівневу. При цьому особливо важливо виявлення конструктивних механізмів, прийомів, що дають змогу здійснити зазначену трансформацію без руйнування існуючої системи освіти.

Соціально-економічні та історичні традиції, які впливають на нашу професійну школу, зумовлюють певний період