

НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені М.П.Драгоманова

ОЛІЙНИК Віктор Васильович

УДК 377. 114.01 : 37.015 : 371.14

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ
КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФТЕХОСВІТИ**

13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора педагогічних наук

Київ – 2004

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти Академії педагогічних наук України.

Науковий консультант доктор філософських наук, професор,
дійсний член Академії педагогічних наук України
Андрущенко Віктор Петрович,
Національний педагогічний університет
імені М.П.Драгоманова, ректор.

Офіційні опоненти: доктор педагогічних наук, професор, дійсний член
АПН України **Євтух Микола Борисович,**
Академія педагогічних наук України, академік-секретар відділення
педагогіки і психології вищої школи;

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент АПН України
Сисоєва Світлана Олександрівна,
Інститут педагогіки і психології професійної освіти
АПН України, завідувач відділу педагогічних технологій та неперервної
професійної освіти;

доктор педагогічних наук, професор
Дьомін Анатолій Іванович,
Національний аграрний університет, професор кафедри педагогіки.

Провідна установа: Вінницький державний педагогічний університет імені М. Коцюбинського,
кафедра педагогіки, Міністерство освіти і науки України, м. Вінниця

Захист відбудеться “ 23 ” грудня 2004 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д
26.053.01 в Національному педагогічному університеті імені М.П. Драгоманова (01601, м. Київ, вул.
Пирогова, 9).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного педагогічного університету
імені М.П.Драгоманова (01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9).

Автореферат розісланий “ 22 ” листопада 2004 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

О.Г.Ярошенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Економічний розвиток України, як і будь-якої держави, значною мірою залежить від якості робітничих кадрів. Це обумовлено впровадженням у виробництво новітніх технологій, модернізацією матеріальної бази тощо. Саме тому в розвинених країнах світу (США, Японія, Німеччина, Франція, Велика Британія, Південна Корея та ін.) велика увага надається не тільки підготовці висококваліфікованих робітничих кадрів, але і залученню до цієї діяльності педагогічних працівників, які здатні забезпечити якісне навчання майбутніх спеціалістів. Водночас вирішення зазначеної проблеми неможливе без формування високоефективної системи підвищення кваліфікації (ПК) педагогічних кадрів професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ).

У нашій державі історично склалася потужна система професійно-технічної освіти (ПТО), яка вирішувала проблеми підготовки молоді до професійної діяльності на виробництві. Паралельно створювалась і функціонувала система підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти (ПК ПП ПТО), яка мала задовольнити потреби суспільства у відповідних освітніх послугах. Процес розвитку цієї системи значною мірою залежав від стратегічних і тактичних управлінських рішень та дій, які були різнорівневими і відповідали вимогам часу.

На сьогодні ситуація значно змінилася. По-перше, Україна як незалежна держава вирішує проблему створення національної системи підготовки робітничих кадрів та педагогічного потенціалу системи ПТО на нових управлінських засадах. По-друге, принципово змінилися стан і потреби суспільства, яке стало на шлях розвитку ринкової економіки. Врешті, змінилися концептуальні погляди на сутність і роль управління, відносини між суб'єктами освітнього процесу, навчальними закладами та державою, а також зміст і форми підготовки, освітні пріоритети та ін.

Дослідження зазначених проблем актуальне для всіх структурних ланок освітньої системи. Проте особливого значення воно набуває саме для професійно-технічної освіти, де склалася досить гостра проблемна ситуація, пов'язана з появою помітних суперечностей між стрімкими темпами технічного прогресу, неперервним зростанням вимог виробництва до особистісних і професійних якостей працівників, з одного боку, та інертністю системи ПТО у підготовці кадрів, здатних підняти вітчизняне виробництво до світового технологічного рівня, з іншого.

Вирішенню цієї об'єктивно створеної діалектичної суперечності мають сприяти педагогічні дослідження, пов'язані з управлінням процесом підвищення фахового рівня педагогічних кадрів системи ПТО, від яких, зрештою, залежить кваліфікаційна підготовка

майбутніх робітників різних галузей виробництва.

Таким чином, виникає надзвичайно актуальна наукова проблема, яка полягає у необхідності визначити подальші шляхи розвитку системи ПТО і фахового зростання її педагогічного складу, виходячи з реалій сьогодення і орієнтуючись на перспективні завдання, визначені у провідних нормативних документах держави щодо розвитку освіти (закон України “Про освіту”, закон України “Про професійно-технічну освіту”, закон України “Про вищу освіту”, державна національна програма “Освіта” (Україна XXI століття), Національна доктрина розвитку освіти, державна програма “Вчитель”).

Ця проблема має ще один науковий аспект, безпосередньо пов’язаний з таким актуальним питанням, яке сьогодні в педагогічних наукових пошуках виходить на перший план – навчанням дорослих. Психолого-педагогічна наука, яка до недавнього часу вкрай неухважно ставилася до цієї проблеми, сьогодні визначає її як пріоритетну. Передусім, це стосується визначення цілей, змісту, форм, методів, технологій навчання, мотивації особистісного і фахового розвитку тощо. Саме фаховому розвитку сьогодні приділяється особлива увага. Адже вихід України з кризового економічного стану значною мірою залежить від темпів зростання якості її кадрового потенціалу.

У вирішенні цих завдань провідна роль відводиться навчальним закладам післядипломної освіти (НЗ ПО), оскільки саме вони забезпечують фахове зростання кадрів.

Останнім часом у суспільстві виникли нові тенденції, які також визначають особливості системи ПК, а саме:

- необхідність постійної орієнтації на запити виробництва, яке поступово виходить з кризового стану і вимагає принципової технологічної та управлінської модернізації;
- виникнення ринку освітніх послуг, що обумовлено відсутністю повноцінного державного замовлення, і, як наслідок, вимагає від закладів післядипломної освіти самостійності у формуванні контингенту спеціалістів, котрі потребують підвищення кваліфікації;
- збільшення вимог до якості ПК спеціалістів у зв’язку з виникненням конкурентного середовища на ринку праці;
- поширення платних освітніх послуг.

З огляду на зазначене, виникає необхідність у розв’язанні двох груп ключових завдань щодо зростання якості фахової підготовки спеціалістів. Перша група передбачає виявлення наукових засад діяльності навчальних закладів ПО в умовах ринкового середовища, що постійно змінюється, з метою адаптації змісту навчання як до безпосередніх потреб, так і до прогнозованих (стратегічних) змін і запитів суспільства.

Друга група завдань полягає в розробленні науково-методичного інструментарію і запровадженні механізмів забезпечення високої якості ПК та перепідготовки кадрів шляхом удосконалення управління відповідними навчальними закладами. Значне місце тут належить діяльності викладацького складу системи ПО, зростанню їхнього професійного статусу. Адже діяльність викладача, який працює з дорослими, характеризується більшою складністю, підвищеним ступенем емоційного напруження, значно вищим рівнем відповідальності, вимагає більших затрат на попередню підготовку до занять, а отже, високого рівня кваліфікації.

Вирішення зазначених завдань вимагає розробки концептуальних засад ефективного функціонування закладів ПО в нових умовах, насамперед, впровадження в практику ПО механізмів стратегічного менеджменту, заклавши на його засадах методологічні і методичні основи адаптивного управління фаховим зростанням кадрів. Адже питання управління цією сферою ще не стало предметом наукових досліджень. Водночас є очевидним, що система ПТО переживає кризовий стан, який значною мірою обумовлений її низьким кадровим потенціалом, що в свою чергу є причиною відставання підготовки кваліфікованих робітників від потреб суспільства. Вийти з цієї кризи неможливо без реформування діяльності як самої системи ПТО, так і закладів ПО, які забезпечують фахове зростання педагогічних працівників ПТО.

Розв'язанню зазначених вище протиріч спрямоване дане дослідження. У дисертації узагальнено результати десятирічної роботи автора з визначення концептуальних підходів до управління ПК ПП ПТО, що відповідають цілям ринкової економіки, принципам гуманізації, демократизації, інтеграції педагогічної науки, виробництва й освіти.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконано відповідно до планів НДР Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АПН України (ЦППО) і є складовою теми “Теорія і практика удосконалення кваліфікації керівних та педагогічних працівників освіти” та Донецького інституту післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників АПН України (ДПО ПП) в розробці теми “Система неперервної освіти керівних і інженерно-педагогічних працівників навчальних закладів профтехосвіти”, зокрема: “Професійний розвиток педагогічних працівників в умовах реформування освіти” (№ держреєстрації 0199U004224); “Зміст і організація дистанційної післядипломної педагогічної освіти” (№ держреєстрації 0199U004318).

Тема затверджена на засіданні вченої ради Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АПН України (протокол № 2 від 20 січня 2000 року) і узгоджена в бюро Ради з координації наукової діяльності в галузі педагогіки та психології в Україні (протокол

№2 від 20 березня 2000 року).

Об'єкт дослідження – система підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТО в контексті її історичного становлення і розвитку.

Предметом дослідження виступають зміст і структура управління системою та процесом підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТО.

Метою дослідження є розробка та експериментальна апробація концептуальних засад управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти шляхом вивчення історичних тенденцій розвитку системи ПТО на всіх рівнях управлінської вертикалі.

Концепція дослідження. Провідна ідея дослідження полягає в тому, що подальше удосконалення змісту і структури управління ПК ПП ПТО може бути забезпечене на основі розгляду відповідного процесу управління як певної соціальної системи, яка водночас є підсистемою декількох більш узагальнених систем: освіти, виробництва, культури та суспільства в цілому. Виступаючи органічною складовою цих систем, ПК ПП ПТО на сучасному етапі розвитку суспільства вимагає управління, яке ґрунтується на принципах парсипативності, гнучкості, відкритості, доступності тощо.

Визнання за процесом управління ПК ПП ПТО статусу системного об'єкта виявляє нові ракурси його аналізу як основи подальших прогресивних перетворень: взаємозв'язку і взаємодії його структурних елементів; механізмів інтегрування у навколишнє полісистемне середовище; умов забезпечення цілісності функціонування у контексті множинних системних проєкцій; ієрархічної будови системи; шляхів забезпечення дієвості і взаємоузгодженості всіх рівнів (горизонтальний - вертикальний), видів (централізований - децентралізований), типів (стратегічний – оперативний) управління; засобів аналізу і модернізації стану системи (цілепокладання, зміст і структура).

Виявлення перспективних напрямів подальшого удосконалення процесу управління системою ПК ПП ПТО можливе шляхом взаємоузгодження інтересів основних користувачів відповідних освітніх послуг: педагога, який задовольняє свої потреби в особистісному і професійному зростанні; певного навчального закладу та галузі ПТО в цілому, які прагнуть підвищити свій кадровий потенціал як головну умову ефективності функціонування; виробництва – рівень якого значною мірою залежить від фахової кваліфікації робітничих кадрів, яких готує система ПТО.

Виходячи з концептуальної ідеї, сформульовано основні припущення, які вимагають теоретичного обґрунтування і підлягають експериментальній перевірці.

Подолання історичних наслідків і сучасних деформацій управлінської системи можливе

шляхом збереження за системами ПТО та ПК ПП ПТО державного статусу з максимальним урахуванням можливостей ринкового суспільства.

Ефективне вирішення складних проблем модернізації управління системою ПК ПП ПТО можливе на основі оперативної і стратегічної модернізації змісту як об'єкта управління (зміст і форми ПК), так і процесу управління (гнучке співвідношення тенденцій централізації і децентралізації). У свою чергу, науковий супровід процесу управління передбачає постійне здобуття інформації про стан об'єктів управління та тенденцій їх розвитку, що може бути забезпечене шляхом налагодження управлінської експертизи на основі кваліметричних моделей та відповідних методик.

Гіпотеза дослідження базується на припущенні, що розробка теоретико-методологічних засад управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти, досягається :

- забезпеченням відповідних управлінських механізмів, що не лише відображають потреби педагогів у фаховому зростанні, але й зумовлюються більш загальними потребами виробництва та організаційною перебудовою суспільства;

- наданням управлінню підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти типових ознак підсистеми, що функціонує у межах системи загального управління освітою;

- спрямуванням процесу підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти на реалізацію управління освітою та фаховим зростанням кадрів ПТО з урахуванням специфіки функціонування кожного із зазначених об'єктів.

Завдання дослідження:

1. Виявити стан дослідженості та наукові надбання національної і світової педагогічної теорії і практики з проблеми становлення і розвитку системи ПК ПП ПТО та процесу управління нею.

2. Визначити і проаналізувати соціально-економічні чинники, історичні тенденції та теоретичні засади управління ПК ПП ПТО в контексті загальної методології управління.

3. Здійснити системний аналіз процесу управління ПК ПП ПТО у змістовному і структурному ракурсах.

4. Визначити найважливіші складові реформування і модернізації процесу управління ПК ПП ПТО: стратегічні (принципи), тактичні (типи, види) та оперативні (форми, методи, засоби) .

5. Шляхом теоретичного моделювання розробити концептуальні моделі управління ПК ПП ПТО (змістову, організаційну, структурну, методичну), що узагальнюють результати

теоретичного аналізу і сприяють визначенню перспективних шляхів модернізації процесу управління галуззю.

6. Виокремити й експериментально перевірити засоби модернізації процесу управління ПК ПП ПТО на засадах кваліметричної експертизи та технологій відкритої освіти і дистанційного навчання.

Методологічну основу дослідження становлять: теорія пізнання з її діалектичними принципами всезагального взаємозв'язку, неперервності розвитку, ідеї гуманістичного розуміння людини як визначальної цінності суспільства; методологія системного підходу, методологія діяльнісного підходу з ідеєю цілісного формування особистості в практичній діяльності; ідея управління за кінцевими результатами.

Вихідними положеннями, покладеними в основу концептуальної розробки дослідження, є принципи полікультурності індивіда; плюралістичного сприйняття ним образу навколишнього світу; розуміння особистості педагога як суб'єкта історичного прогресу і процесу саморозвитку; неперервності педагогічної освіти; саморегулювання складних систем.

Теоретичним підґрунтям дослідження слугували педагогічні ідеї та положення Я.А.Коменського щодо неперервної освіти, які ґрунтуються на врахуванні індивідуальних потреб людини, а також концептуальні підходи щодо концепції неперервної освіти, обґрунтованої в 1965 році на конференції ЮНЕСКО П.Ленграндом, яка набула подальшого розвитку у працях відомих вчених, як зарубіжних (А.Гартунг, А.Корреа, П.Шукла, М.Богдан, Р.Дейв, К.Дьюк, Т.Ла Белл, Е.Джеллі, Д.Кареллі, А.Кроплі, Б.Суходольський та ін.), так і вітчизняних (О.С.Аббасова, С.Я.Батишев, А.П.Беляєва, А.П.Владиславлев, Л.П.Вовк, Б.С.Гершунський, Г.Є.Гребенюк, А.І.Дьомін, М.Б.Євтух, В.Г.Кузь, Н.В.Кузьміна, В.С.Ледньов, О.Г.Мороз, Н.Г.Ничкало, В.Г.Онушкін, В.Г.Осипов, В.Ф.Паламарчук, О.Я.Савченко, С.О.Сисоєва, В.О.Сухомлинський, О.В.Сухомлинська, Є.П.Тонконога, П.В.Худомінський, Н.М.Чегодаєв, О.Т.Шпак, М.Д.Ярмаченко, О.Г.Ярошенко та ін.).

У процесі обґрунтування теоретичних передумов дослідження до уваги взято також напрацювання науковців з проблем: *філософії освіти* (В.П.Андрущенко, С.І. Гессен, І.А.Зязюн, В.Г.Кремень, В.С.Лугай та ін.); *освіти дорослих* (С.Г.Вершловський, В.С.Збаровський, В.І.Подобєд та ін.); *синергетичного та акмеологічного підходів* (Т.П.Григор'єва, Л.Я.Зоріна, О.М.Князева, С.П.Курдюмов, М.Ноулз, І.Пригожин, Л.Турос, Р.Хавігерст, Г.Хакен та ін.); *порівняльної педагогіки* (Н.В.Абашкіна, Ф.Бухбергер, М.В.Кларін, З.О.Малькова, Л.П.Пухова та ін.); *менеджменту* (Г.А.Дмитренко, Г.Пітерс, Р.Уотермен, Ф.Тейлор, В.А.Трапезніков, А.Файоль та ін.); *управління освітою* (Ю.К.Бабанський, В.І.Бондар, Ю.А.Конаржевський, В.Ю.Кричевський, В.І.Луговий, В.І.Маслов, В.С.Пікельна,

М.М.Поташник, В.А.Співак, П.І.Третяков, Є.М.Хриков, М.І.Шкіль та ін.); *удосконалення післядипломної педагогічної освіти* (Є.С.Барбіна, Н.М.Бібік, І.П.Жерносек, Н.Л.Коломінський, М.Ю.Красовицький, С.В.Крисюк, В.Ю.Кричевський, А.І.Кузьмінський, В.І.Куценко, М.І.Лапенюк, Н.Г.Протасова, Т.І.Сущенко та ін.); *психологічної підготовки слухачів в умовах підвищення їхнього фахового рівня* (І.В.Ващенко, Н.І.Карасьова, Л.М.Карамушка, О.І.Киричук, Л.М.Кравченко, О.Ю.Панасюк, В.А.Семиченко, Н.А.Ситникова та ін.); *підвищення кваліфікації педагогічного персоналу у ПТО* (А.М.Гуржій, В.О.Зайчук, В.С.Збаровський, Р.Д.Каверіна, І.П.Кузьмін, В.М.Максимова, В.М.Мордуховська, А.С.Нікуліна, Н.В.Пашкова, В.А.Саюшев, Л.І.Шевчук та ін.)

Методи дослідження. У роботі здійснено комплексне використання таких методів: системно-історичного (для розгляду історичних передумов та еволюції системи неперервної освіти); логіко-історичного, хронологічного й діахронного (для опису процесу створення і розвитку системи вітчизняної профтехосвіти та ПК педагогічного й управлінського персоналу); функціонально-структурного аналізу (для опису організаційних етапів та заходів формування і розвитку системи ПТО та ПК педагогічного й управлінського персоналу в Україні); морфологічного аналізу й синтезу складних систем (для аналізу і систематизації принципів неперервної освіти, розробки схеми основних принципів функціонування системи фахового зростання педагогів); аналізу і синтезу, абстрагування, ідеалізації, формалізації та узагальнення (для систематизації і формулювання висновків, рекомендацій і визначення шляхів подальших досліджень проблеми ПК ПП ПТО).

Джерельну базу склали наукові дослідження з педагогіки і суміжних наук, праці вітчизняних і зарубіжних авторів у галузях педагогіки, психології, філософії, управління, економіки, а також архівні матеріали, в тому числі матеріали фонду Центрального державного архіву вищих органів влади та управління України, Державного комітету Ради Міністрів УРСР з професійно-технічної освіти, Міністерства освіти і науки України, ЦППО АПН України, ДПО ПП АПН України. Вивчались матеріали періодичних видань, бюлетенів, статистичні дані та ін.

Організація дослідження. Дослідження проводилося поетапно. На першому етапі (1994 - 1997 рр.) було вивчено стан розробленості досліджуваної проблеми в теорії і практиці: проаналізовано філософську, педагогічну й психологічну літературу, а також літературу з управління та економіки; архівні матеріали; існуючу практику організації ПО педагогічних працівників в Україні та за рубежом. Визначено напрями науково-педагогічного пошуку, його об'єкт, предмет, мету та завдання, сформульовано робочу гіпотезу і розроблено програму дослідження.

На другому етапі (1998 - 2000 рр.) проведено систематизацію й узагальнення отриманих результатів, розроблено засади оцінювання діяльності закладів ПО з використанням кваліметрії, обґрунтовано моделі управління і перспективні напрями розвитку системи ПК ПП ПТО.

На третьому етапі (2001 – 2004 рр.) здійснено впровадження в практику концептуальних засад управління ПК ПП ПТО, узагальнено результати дослідження, визначено ефективність проведеної роботи, зроблено теоретичні висновки, оформлено текст дисертації.

Наукова новизна одержаних результатів. У дисертаційному дослідженні вперше розв'язано проблему визначення наукових основ управління (загальнотеоретичний підхід до управління як соціально-системного явища, методологічні принципи, концептуальні засади модернізації, методика організації, особливості та умови розвитку) ПК ПП ПТО. В широких хронологічних межах (кінець 30-х років ХХ початок ХХІ століття) на основі комплексного соціально-історичного аналізу розглянуто еволюцію теорії і практики реалізації принципу неперервної освіти у її важливій ланці – ПК ПП ПТО. Виділено тенденції та етапи розвитку цієї системи в Україні, показано надбання і трансформації, які відбувались на теренах становлення української національної державності.

На ґрунті системного підходу визначено теоретико-методологічні засади управління ПК ПП ПТО як окремою підсистемою загальної системи освіти України в умовах трансформації суспільства. Шляхом аналізу визначальних чинників управлінської діяльності сформульовано вимоги і завдання щодо комплексного вирішення проблеми управління ПК ПП ПТО на рівнях його цілепокладання, цілереалізації та на рівні безпосереднього управління - загальносистемні для освіти в цілому та конкретносистемні для ПТО. Запропоновано трирівневу систему принципів управління неперервним ПК ПП ПТО.

Встановлено взаємодію і послідовність реалізації провідних принципів функціонування системи фахового зростання педагогів ПТО за такою концептуальною схемою: планомірне управління ПК → зацікавленість педагогів у фаховому зростанні, відповідальність навчального закладу за якість освіти → варіативність змісту, форм і видів освіти, орієнтація на розвиток творчості педагога під час ПК → введення педагога у сучасний культурний та інформаційний простір.

Подальшого розвитку дістали концептуальні та організаційно-методичні засади управління розвитком системи ПК ПП ПТО в сучасних умовах.

Теоретичне значення дослідження полягає: в обґрунтуванні сучасних методологічних позицій щодо розвитку теорії і практики ПК ПП ПТО в контексті становлення

системи неперервної освіти; у встановленні періодизації розвитку вітчизняної системи управління фаховим зростанням педагогічних кадрів ПТНЗ; у розкритті відповідних закономірностей, рушійних сил, суперечностей та тенденцій; у розробці моделі неперервної освіти фахівців ПТО як специфічної форми взаємодії особистих інтересів індивіда і соціально-економічних інтересів держави та визначенні головних суперечностей у потребах суб'єктів зазначеної взаємодії; у виявленні методологічних особливостей принципів управління ПК ПП ПТО; в обґрунтуванні концептуальних та організаційно-методичних засад модернізації системи управління ПК ПП ПТО в умовах державотворення; у розробці теоретичного підґрунтя управління розвитком цієї системи на цільових засадах; у визначенні умов, змісту, методів та засобів організації управління якістю фахового зростання відповідної категорії працівників; в обґрунтуванні оптимальної технології ПК ПП ПТО на основі моделей відкритої освіти і дистанційного навчання; в окресленні та конкретизації подальших напрямів науково-дослідної і практичної діяльності щодо оптимізації управління цією системою.

Практичне значення одержаних результатів. На основі результатів дослідження розроблено та впроваджено навчальні плани ПК ПП ПТО, навчально-методичні комплекси ПК директорів ПТНЗ за дистанційною формою навчання та підготовки організаторів дистанційного навчання (ДН) для системи післядипломної педагогічної освіти, науково-методичний посібник “Управління розвитком системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічної освіти”, навчальний посібник “Дистанційне навчання в післядипломній педагогічній освіті”, методичні рекомендації та цикл лекцій з організації ПК педагогічних кадрів на дистанційній основі, запропоновано методичку розрахунків ефективності діяльності закладів ПО та якості підготовки кадрів.

Одержано підтвердження позитивних результатів використання вказаних робіт у практиці закладів післядипломної освіти України.

Встановлені особливості управління ПК ПП ПТО можуть бути використані науковцями, методистами, керівниками і викладачами ВНЗ, практичними працівниками ПТНЗ, а також у галузевих навчальних закладах освіти дорослих.

Впровадження результатів дослідження. Положення, висновки й рекомендації, розроблені на основі узагальнення дослідницьких матеріалів, впроваджено в практику державного управління підвищенням кваліфікації педагогічних кадрів освіти Департаменту розвитку професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки України, Науково-методичного центру профтехосвіти Міністерства освіти і науки України, обласних управлінь освіти і науки облдержадміністрацій, закладів післядипломної освіти, вищих навчальних закладів, професійно-технічних навчальних закладів (довідки: Міністерства

освіти і науки України №1/11-3761 від 23.07.04; ДПО ІПП АПН України № 174 від 29. 06.04; ЦППО АПН України №01-14/684 від 27.09.04; Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів №250 від 04.06.04; Луганського інституту післядипломної педагогічної освіти №184 від 07.06.04; Української інженерно-педагогічної академії №101-01-4 від 15.07.04; Харківського обласного центру професійно-технічної освіти №01-81 від 17.03.04; Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області №44 від 14.05.04; Севастопольського центру професійно-технічної освіти №134 від 10.03.04).

Протягом усього періоду теоретико-експериментальної роботи автор особисто брав участь в апробації та практичній реалізації розроблених положень і рекомендацій у процесі викладацької й науково-методичної діяльності в ЦППО АПН України, під час надання науково-консультативної й методичної допомоги працівникам освіти.

Особистий внесок автора полягає в теоретичному обґрунтуванні управління ПК ІПП ПТО, визначенні концептуальних засад і цілей, можливостей їх досягнення і змісту фахового зростання педагогічних кадрів ПТО на основі розгляду об'єкта дослідження на методологічному, загальнонауковому, конкретно науковому та процесуальному рівнях і експериментальній перевірці ефективності розробленої моделі управління ПК ІПП ПТО; у безпосередній організації і проведенні всіх етапів дослідження.

У публікаціях, написаних у співавторстві, авторові належить розробка вихідних концептуальних ідей, визначення тенденцій розвитку досліджуваної системи, збір і інтерпретація емпіричних даних щодо стану та розвитку галузі ПТО та ПК педагогічних працівників, теоретичні узагальнення та висновки.

Вірогідність результатів дослідження забезпечена методологічним обґрунтуванням його вихідних позицій, застосуванням комплексу методів, адекватних об'єкту, предмету, меті й завданням дослідження; тривалою дослідно-експериментальною роботою, кількісним та якісним аналізом здобутих результатів, а також позитивними наслідками їх впровадження.

Апробацію результатів дослідження здійснено шляхом участі та виступів автора на:

Всеукраїнських науково-практичних конференціях: “Управління національною освітою в умовах становлення і розвитку української державності” (Київ, жовтень 1998 р.), “Освітня система сільського регіону: проблеми та перспективи розвитку” (Біла Церква, квітень 2000 р.), “Післядипломна освіта: перспективи розвитку” (Київ, листопад 2000 р.), “Сучасні підходи реформування освіти” (Кіровоград, квітень 2001 р.), “Теоретичні і методичні проблеми підготовки педагога професійної школи до впровадження інноваційних та інформаційних технологій навчання” (Київ, травень 2001 р.), “Професіоналізм педагогічних кадрів: сучасні

підходи, концепції, досвід” (Ніжин, вересень 2002 р.), “Сьогодення і майбутнє системи профтехосвіти України” (Алупка, жовтень 2003 р.), “Могилянські читання 2003” (Миколаїв, 2003 р.); Всеукраїнському з’їзді працівників освіти (Київ, жовтень 2001 р.);

Всеукраїнських науково-практичних семінарах для керівників закладів післядипломної освіти: “Система педагогічної освіти та педагогічні інновації” (Київ, червень 2001 р.), “Управління закладами освіти в сучасних умовах” (Херсон, березень 2002 р.), “Економічна освіта в системі підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів” (Ялта, липень 2002 р.), “Гендерна просвіта в системі підвищення кваліфікації резерву керівників закладів освіти України” (Севастополь, червень 2003 р.);

Міжнародних науково-практичних конференціях, семінарах, симпозіумах: “Управління якістю професійної освіти” (Артемівськ, квітень 2001 р., Донецьк, квітень 2002 р.), “Професіоналізм викладача вищої школи: освітні технології” (Миколаїв, червень 2003 р.), “Філософія освіти і гуманітарно-технічна еліта” (треті кримські педагогічні читання) (Сімферополь, вересень 2003 р.), міжнародних конференціях та семінарах за програмою підтримки вироблення стратегії реформування освіти “Аналітичні дослідження у формуванні національної освітньої політики” (Київ, липень 2001 р.), “Роль аналітичних досліджень у формуванні національної освітньої політики” (Київ, вересень 2001 р.), “Інновації у вищій освіті” (Київ, травень 2003 р.), білорусько-українському семінарі “Теорія і практика розвитку інститутів післядипломної педагогічної освіти у період глобальних змін” (Мінськ, вересень 2003 р.), першому міжнародному симпозіумі “Проблеми розвитку післядипломної педагогічної освіти в сучасному суспільстві” (Київ, жовтень 2002 р.); другому міжнародному симпозіумі “Економічна освіта в системі підвищення кваліфікації педагогів: розвиток партнерства” (Київ, вересень 2004 р.), науково-практичних семінарах з керівниками закладів післядипломної педагогічної освіти (2000-2004 рр.); щорічних звітних наукових конференціях Українського інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти Міністерства освіти України (1995-1996 рр.), Державної академії керівних кадрів освіти (1997-1998 рр.) та Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АПН України (1999-2003 рр.).

Організація та результати дослідження неодноразово обговорювались на засіданнях президії АПН України, учених радах Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АПН України, засіданнях кафедр менеджменту освіти та систем відкритої освіти ЦППО.

Публікації. Основні результати дослідження відображені в 48 публікаціях, з них в 44 одноосібних наукових та науково-методичних працях, у тому числі: 1 монографії (37,4 ум. друк.

арк.), 1 навчальному та 1 науково-методичному посібниках, 3 науково-методичних рекомендаціях, 36 статтях у провідних наукових фахових виданнях, журналах і збірниках наукових праць та ін.

Структура дисертації. Робота складається зі вступу, п'яти розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (431 найменування, з них 23 – іноземними мовами, 53 – архівних), 10 додатків. Загальний обсяг роботи 489 сторінок. Основний зміст дисертації викладено на 397 сторінках. Дисертація містить 30 рисунків та 42 таблиці.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У *вступі* обґрунтовано актуальність, розкрито сутність проблеми, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання і гіпотезу, окреслено хронологічні межі дослідження, охарактеризовано наукову новизну, теоретичні й методологічні основи та методи, висвітлено теоретичне й практичне значення одержаних результатів, наведено дані щодо їх апробації та впровадження.

У першому розділі – *“Еволюція теорії і практики підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти”* – проаналізовано стан дослідженості і практичної розробки проблеми, включаючи світовий досвід. Розкриваються загальні теоретичні та методичні основи ПК ПП ПТО в контексті ідеї неперервної освіти. На основі історико-логічного аналізу висвітлюється генезис ідеї неперервності освіти, розкриваються етапи та стадії розвитку провідних концептуальних ідей та організаційних форм, доводиться, що характерною особливістю розгляду неперервної освіти як соціального явища є, насамперед, розуміння його як складного і тривалого процесу адаптування індивіда до реалій професійного та громадського буття в навколишньому середовищі. Відповідно до сучасних теоретичних уявлень, неперервна освіта розглядається як складний інтегративний процес, реалізація основних функцій якого набуває певних стійких ознак: природного поступального процесу передачі накопичених знань і вмінь від покоління до покоління; індивідуального характеру збагачення знань і досвіду кожної людини, її переходу від одного ступеня освіченості до іншого, більш високого; сприяння процесу формування цілісної, всебічно та гармонійно розвиненої особистості, забезпечення неперервного розвитку її професійних і громадянських якостей.

Наводиться визначення неперервної освіти як закономірного суспільного явища, за яким освіта кожного індивіда стає основним ресурсом створення справді гуманістичного суспільства. Розкриваються світовий досвід організації процесу професійного зростання працівників, моделі ПК фахівців у провідних країнах світу.

Концептуально обґрунтовується модель неперервної освіти на засадах взаємодії особистих інтересів індивіда та соціально-економічних інтересів держави, за якою досягнення оптимального результату цієї взаємодії або її збалансування має відбуватися на основі взаємоузгодження технократичного і гуманістичного підходів до освіти.

На основі розробленої моделі сформульовано ряд положень, принципово важливих для подальшого розвитку концептуальних засад професійного навчання, а саме: а) незалежно від об'єктивної потреби суспільства у домінуванні одного з визначених підходів, треба не ігнорувати, а враховувати суперечності, що виникають у процесі його реалізації; б) вирішувати суперечності, що виникають внаслідок зіткнення інтересів людини і держави; в) враховувати, що будь-яке концептуальне вирішення проблеми неперервної освіти є певною теоретичною ідеалізацією, практичне втілення якої неможливе без вирішення ряду проблем: управління процесом неперервної освіти, його науково-методичного і кадрового забезпечення, розвитку матеріально-технічної бази тощо, - які за своєю природою є сукупністю суперечностей, що виникають внаслідок зіткнення соціально-економічних інтересів держави та особистих інтересів індивіда.

ПО, що супроводжує людину протягом усієї її професійної діяльності, є найтривалішим етапом неперервної освіти, основне завдання якого – забезпечити оптимальні можливості адаптування кадрів до швидко змінюваної дійсності, стрімких темпів розвитку суспільства (культури, науки, техніки) та її виробничої сфери (технологій управління і виробництва). Саме ПО як багатофункціональна система збагачення професійної й загальної культури спеціалістів здатна виконувати функцію ініціювання прогресу наукового знання і виробництва. Розглядається природа і сутність самоосвіти як неперервного усвідомленого процесу інтелектуальної діяльності людини, пов'язаної з опануванням і відтворенням загальнолюдської культури під час формування своєї індивідуальної культури.

Визначено специфіку неперервної освіти педагогічних кадрів ПТО, зокрема: базові теоретико-методологічні положення щодо особливостей реалізації принципу неперервності в ПТО; комплексне визначення категорії “неперервна освіта педагогічних кадрів ПТО”; формулювання мети і завдань неперервного фахового зростання кадрів ПТО як соціально зумовленого явища та обґрунтування закономірностей і законів його розвитку; розкриття основоположних принципів самоорганізації й управління системою неперервної освіти працівників ПТО; розроблення відповідної методичної бази.

Обґрунтовано схему взаємодії основних принципів, що становлять стратегічну основу функціонування системи післядипломної педагогічної освіти. На підставі наведеної схеми описано концептуальну стратегію, спрямовану на забезпечення діалектичного взаємозв'язку,

взаємодії і взаємодоповнення умов реалізації основних принципів у функціонуванні сучасної системи фахового зростання педагогів.

У розділі зазначено, що вирішення основних теоретичних питань ПО фахівців взагалі та ПК педагогічного персоналу ПТНЗ зокрема, доцільно здійснювати з урахуванням таких аспектів: по-перше, ПО є складною, відкритою, цілісною динамічною системою; по-друге, ця система активно взаємодіє як з іншими системами навколишнього середовища, так і з мегасистемою – неперервною освітою в цілому; по-третє, є необхідність розглядати системи ПК ПП ПТО в контексті набуття працівниками нових умінь і навичок, опанування педагогічного та управлінського досвіду; по-четверте, ПК ПП ПТО найефективніше сприятиме здійсненню цілеспрямованого впливу на працівника на основі подолання розриву між його наявним професійним рівнем і рівнем, який відповідає сучасним вимогам до конкретної посади (педагогічної або керівної).

Встановлено, що в більшості розвинутих країн в останні десятиріччя минулого століття почали активно формуватися національні системи ПК педагогічних кадрів, вирости інвестиції в ПО, що значною мірою сприяло забезпеченню адаптації спеціалістів до будь-яких змін. Ефективність післядипломної підготовки досягається при різних національних моделях її організації. Найбільш розвиненими на сьогодні можна вважати системи ПК педагогічних кадрів ряду європейських країн, США та Японії. Так, у Німеччині, з притаманним їй дуальним підходом, ідею постійного професійного зростання педагогічних кадрів і контроль за цим процесом як у професійних школах, так і безпосередньо на виробництві, відображено в нормативних актах про підготовку спеціалістів. У Франції ПК організовано як у напрямі оновлення знань педагогічних працівників з основних предметів, так і з метою задоволення запитів працівників освіти з окремих проблем навчання та виховання. В Австрії, Бельгії, Нідерландах, Норвегії, Швеції і Фінляндії право працювати у закладах ПТО надається спеціалістам з базовою педагогічною освітою. В Іспанії, Італії, Греції, Португалії вся підготовка педагогічних кадрів для системи ПТО здійснюється саме в системі післядипломного навчання. У Японії розвиток цілісної системи ПК кадрів знаходиться під наглядом уряду та місцевих структур самоуправління і спрямований на раціональне використання вкладених у неї ресурсів. У США головну увагу зосереджено на підготовці й ПК працівників освіти за навчальними програмами, що ґрунтуються здебільшого на концепції розвитку людських ресурсів та підготовці керівників-лідерів, а основні зусилля спрямовано на засвоєння прогресивних технологій навчання.

У цілому сучасні системи ПК педперсоналу в зарубіжних країнах спрямовані переважно на: створення для педагогічних працівників сприятливих умов, за яких їхні

особисті інтереси співпадають з інтересами держави і суспільства; забезпечення гнучкості і варіативності видів і форм фахового зростання для підвищення конкурентноздатності, можливостей соціального адаптування і творчої самореалізації педагогів; підвищення відповідальності спеціалізованих навчальних закладів і викладачів за виконання соціальних завдань; переорієнтацію освітянських національних систем підвищення кваліфікації педперсоналу зі стратегії безпосереднього реагування на потреби та запити виробництва на стратегію перспективно спрямованого управління їх функціонуванням і розвитком.

Дослідження історії створення і розвитку системи ПТО та ПК педагогічного й управлінського персоналу у вітчизняному досвіді показало, що до 30-х рр. ХХ століття в Радянському Союзі, а отже, і в Україні, незважаючи на те, що вона була однією з найбільш розвинутих республік, спостерігалася недостатня увага з боку уряду, відповідних міністерств та відомств до проблеми управління професійно-технічною освітою. Питання підготовки і ПК керівних та педагогічних кадрів для цієї системи вирішувалися, в основному, на рівні обласних управлінь ПТО та окремих виробничих підприємств. Неможливість створити цілісну систему ПТО за умов неупорядкованості економічних і людських ресурсів та відсутність державної моделі результативного управління нею значною мірою стримували у той час її розвиток.

Початком процесу цілеспрямованого управління системою ПТО в Україні на державному рівні можна вважати створення у 1940 р. Республіканського управління трудових резервів, в результаті діяльності якого було сформовано ремісничі, залізничні училища і школи фабрично-заводського учнівства, дібрано для них викладачів і майстрів виробничого навчання з числа кращих спеціалістів підприємств та започатковано розробку системи підвищення їхньої педагогічної кваліфікації.

У дисертації розглянуто зміни, що відбувались у системі управління ПК ПП ПТО, визначено якісно відмінні етапи її становлення і розвитку.

Проведений у першому розділі теоретичний аналіз дає також можливість стверджувати, що система ПК ПП ПТО складалась під впливом двох основних механізмів розвитку: у сорокові – дев'яності роки ХХ століття, незважаючи на наявність як екстенсивних, так інтенсивних змін, основним чинником було поступове, хоча і нерівномірне, удосконалення техніки та технологій різних галузей виробництва. Це, в свою чергу, породжувало потреби у більш кваліфікованих робітничих кадрах і вимагало постійного зростання професійного рівня керівного і педагогічного персоналу самої системи ПК, яка вимагала цілеспрямованого керування цим процесом з боку держави та відповідного фінансового і матеріального забезпечення. У дев'яності роки і до сьогодення основним

чинником розвитку системи став перегляд концептуальних засад освіти, що обумовило необхідність системно розглядати будь-яку її складову в контексті ідей неперервності, самоорганізації, людиновідповідності, доступності, варіативності. Зміни в суспільно-політичному житті України, які відбулися на початку 90-х рр., зорієнтували діяльність відповідних освітніх закладів і науковців на розробку та впровадження в життя ідей гуманістично зорієнтованої педагогіки, за якими людина, її інтереси та потреби мають бути в центрі усіх соціально-економічних планів, проектів і дій держави.

Нові соціально-економічні реалії розвитку України сприяли розгортанню наукових досліджень у напрямі створення цілісної системи ПК ПП ПТО, подальшого обґрунтування ролі і місця неперервної освіти в професійному становленні спеціалістів. Особливістю розгорнутого у цей час наукового пошуку стала пильна увага до питань оптимізації процесу фахового зростання та перепідготовки інженерно-педагогічних кадрів, обґрунтування блочно-модульної технології навчання на курсах, підвищення соціального статусу педагога, соціалізації педагогічних кадрів ПТО, формування їхньої педагогічної культури, визначення оптимальних методів та засобів морального і матеріального заохочення до подальшого фахового зростання в умовах ринкових відносин.

У другому розділі – ***“Методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти за умов трансформації суспільства”*** – на основі проведеного теоретичного аналізу специфіки процесу управління ПК ПП ПТО обґрунтовується необхідність створення нового типу управління фаховим зростанням педагогічних працівників ПТО, зумовлена переходом України до нової соціальної системи.

Доведено, що всебічний науковий аналіз управлінських проблем забезпечення якості ПК ПП ПТО повинен містити послідовний розгляд загальносистемних і власне системних вимог та особливостей на таких рівнях: освітньої галузі в цілому і специфіки її управління; галузі ПТО; системи підготовки та ПК педагогічних кадрів ПТО.

На засадах системного підходу розглядається проблема перебудови управління ПК ПП ПТО як складною соціальною системою, модель якої має містити такі блоки: блок *цілепокладання*, блок *засобів цілереалізації* і блок *рівнів управління*.

Зміст блоку *цілепокладання* охоплює розгляд:

а) завдань, поставлених на сьогоднішній день перед освітою взагалі, системою ПТО зокрема та цілей системи ПК, сформульованих з урахуванням зазначених завдань;

б) розподілу ресурсів, що склався, наявних можливостей переведення системи ПТО на розв'язання нових актуальних завдань, критеріїв (кваліметричних показників) контролю

доцільності й продуктивності реформ для оцінки впроваджуваних інновацій та ефективності відповідних управлінських рішень.

Блок *засобів цілереалізації* висвітлює:

а) проблему законотворення, тобто визначення й опрацювання правових механізмів та нормативних організаційних форм, що регулюють діяльність закладів ПТО;

б) економічні чинники;

в) соціально-психологічні аспекти, передусім зацікавленість керівників та працівників закладів ПТО у підвищенні фахового й педагогічного рівня;

г) нові форми організації процесу навчання (насамперед нові навчальні технології).

У межах блоку *рівнів управління* здійснюється розгляд:

а) змін, що відбуваються на різних ієрархічних рівнях управління та їх взаємоузгодження;

б) взаємодії системи ПК ПП ПТО з галузями, що нею обслуговується.

У розділі акцентовано увагу на принципових змінах, що відбуваються на рівні державотворення під впливом переходу на якісно нові механізми господарювання. Докорінна перебудова соціального середовища обумовлює необхідність відповідного реформування всіх його галузей, у тому числі зміни поглядів на роль і місце соціально-виробничої системи ПТО та її кадрового потенціалу в новому економічному середовищі, шляхи її адаптування до умов ринку. Узгодженість зовнішніх і внутрішніх вимог та інтересів забезпечується передусім управлінням, яке реалізується і через державні механізми, і на рівні діяльності конкретних навчальних закладів. Цим обумовлюється актуальність визначення оптимальних засад управління галуззю, яке б органічно поєднувало переваги централізованого механізму з децентралізацією, оскільки і світовий досвід в цілому, і досвід реформування економіки й освіти, набутий нашою державою, свідчить, що ці механізми у відриві один від одного існувати не можуть.

Підкреслюється, що особливостями ПТО як соціального явища є її належність до освітньої системи (видова ознака) та водночас – професійно-технічна спрямованість (родова ознака), що обумовлює специфічні цілі, характер діяльності і контингент осіб, які навчаються, підпорядковуючи їхні дії системоутворювальним чинникам більш узагальнених систем (освіти, виробництва, суспільства в цілому).

Розглядається суперечлива природа управлінської діяльності, пов'язаної з масштабними системними перетвореннями в освіті, які відбуваються на фоні принципових змін в усіх сферах міжнародного і внутрішньодержавного життя та глибокими кризовими явищами у суспільстві. Інтенсивність змін нерідко призводить до недоцільних управлінських

рішень, основу яких становлять: прагнення досягти безпосереднього успіху або вирішити проблему в найкоротший час; перекидання відповідальності на нижчі щаблі управлінської ієрархії; орієнтація на зменшення витратної частини бюджету шляхом згортання соціальних програм; використання засобів реформування, які не відповідають проголошеним гуманістичним принципам державотворення та ін. Наявність у суспільстві різноспрямованих тенденцій – прагнення покращити ситуацію, з одного боку, та відсутність реальних ресурсів для цього, з іншого, – може привести як систему освіти в цілому, так і її окремі галузі до критичного стану, якщо не будуть вирішені питання щодо визначення механізмів управління, сприятливих для подальшого розвитку, а не стагнації або деструктування. Із цим пов'язується актуальність визначення концептуальних засад управління, які дозволяють відрізнити доцільні рішення реформування від обумовлених певними кон'юнктурними або випадковими чинниками.

Звідси, відповідно до зазначеної ідеї та методологічних основ управління освітою дорослих, державну політику в сфері ПК ПП ПТО слід спрямовувати на більш ефективний управлінський вплив, формуючи ставлення до неї не як до додаткового навантаження на бюджет, а як на джерело матеріальних і культурних надбань, що є запорукою зміцнення держави.

У роботі підкреслюється, що вирішення проблеми управління фаховим зростанням педагогічних працівників необхідно здійснювати з урахуванням: а) розгляду управління як специфічного виду діяльності та пов'язаних з цим змін поглядів у суспільстві на його методологічну сутність; б) аналізу освітніх потреб особистості в контексті соціального й науково-технічного розвитку суспільства в цілому; в) підходу до системи ПТО як компонента освіти дорослих та елемента систем освіти і виробництва.

На основі проведеного аналізу сформульовано положення, які є відправними для подальшого розгляду проблеми: методологічні засади управління освітою взагалі та професійно-технічною зокрема є відтворенням глибинних, визначальних чинників, без опори на які управлінська діяльність у цій сфері не може гарантувати досягнення очікуваного ефекту; управління ПК ПП ПТО може забезпечувати ефективну практичну діяльність лише в тому разі, якщо вона базується на провідних методологічних принципах, на основі яких реалізуються власні можливості функціонування й розвитку відповідної галузі; управління ПК ПП ПТО – це не лише стихійний зв'язок загального, особливого й одиничного, але й стратегія забезпечення адекватності виробництва і відповідної педагогічної системи, яка забезпечує кадровий потенціал його ефективного функціонування; управління системою ПК

ПП ПТО та її науковий потенціал слід розглядати як відтворення рівня матеріального виробництва в країні, його економічного, соціального і технологічного стану.

У третьому розділі – *“Концептуальні та організаційно-методичні засади підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти”* – на основі аналізу теоретичних і практичних розробок подібних проблем доведено доцільність впровадження змішаної стратегії управління, що інтегрує переваги централізованих та децентралізованих стратегій і на державному рівні є гарантом забезпечення об’єктивної потреби виробництва у кваліфікованих робітничих кадрах.

Показано необхідність ґрунтовно розглянути методологічні і теоретичні основи нормативної діяльності, що упорядковує організаційно-правовий простір системи ПК ПП ПТО і по суті набуває ознак стратегічно регульовальної детермінанти, яка спрямовує педагогічний процес на реалізацію державної політики в цьому питанні.

Виходячи з узагальненої навчально-організаційної структури системи ПТО, запропоновано класифікацію навчальних закладів, що здійснюють ПК працівників ПТО (рис. 1). На цій підставі визначено специфіку функціонування навчальних закладів різних рівнів і форм власності: особливості їх навчальних планів, загальне спрямування діяльності, контингент осіб, що навчаються, науково-методичний рівень викладацького складу, співвідношення теорії й практики в змісті навчання тощо. Обґрунтовано напрями впровадження прогресивних педагогічних технологій у навчальний процес підвищення фахового рівня працівників ПТО з урахуванням як вітчизняного, так і зарубіжного управлінського та психолого-педагогічного досвіду.

Окреслено організаційно-інформаційний аспект управління реалізацією педагогічних технологій, структура яких спирається на варіативно - модульну побудову навчальних курсів, розробку й використання форм і методів активного навчання: проблемні лекції та семінари; дискусії; обговорення і розв’язання ситуаційних завдань; педагогічні, ділові й управлінські ігри; підготовка і захист творчих робіт та управлінських проектів, що містять

Рис. 1. Класифікація навчальних закладів ПО, що здійснюють ПК працівників ПТО
 рекомендації з розв’язання конкретних професійних завдань як педагогічного, так і виробничого змісту.

У межах розробки концептуальних засад модернізації системи управління визначено мету ПК ПП ПТО – забезпечити можливості досягнення кожним працівником такого рівня професіоналізму, який забезпечуватиме професійний розвиток учня – майбутнього робітника, його готовність працювати в умовах всезростаючого впливу науково-технічного прогресу, що становить кінцевий результат навчання у ПТНЗ. Виходячи з цієї стратегічної мети, визначено систему цілей, які впливають на формування змісту ПК ПП ПТО (рис. 2).



Рис. 2. Структура системи цілей, які впливають на формування змісту ПК ПП ПТО

Запропоновано технологію формування оптимального змісту ПК різних категорій слухачів, що складається з таких операцій: формулювання основної мети ПК; виявлення та обґрунтування системи опорних орієнтирів, що адекватно відображають способи досягнення основної мети ПК; виявлення, узагальнення та систематизація типових ускладнень слухачів (запитів) у досягненні основної мети ПК; зіставлення типових ускладнень із системою опорних орієнтирів і визначення на цьому підґрунті змісту ПК; структурування змісту й розробка навчально-тематичного плану ПК.

Встановлено раціональні терміни, ступені, етапи та умови ПК таких категорій працівників ПТО: інженерно-педагогічні працівники (викладачі та майстри виробничого навчання); резерв керівних кадрів ПТО; новопризначені директори та заступники директорів ПТНЗ; директори і заступники директорів ПТНЗ. В результаті аналізу структурної організації системи державного управління ПК ПП ПТО та управлінських функцій МОН України

доведено необхідність розробки науково-обґрунтованої концепції неперервного фахового зростання педагогічних кадрів ПТО, яке повинно мати випереджувальний характер і забезпечуватись через управління на державному, регіональному та училищному рівнях.

У четвертому розділі – *“Перспективні напрями управління розвитком системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти”* – проаналізовано специфічні особливості управління системою ПК ПП ПТО як складною організаційною системою. Розглянуто підходи до управління розвитком ПК ПП ПТО і проведено їх порівняльний аналіз за такими ознаками: суб’єкт управління; орієнтація управління розвитком на процес або результат; ступінь інтегрованості управління; тип реагування на зміни в системі прийняття управлінських рішень.

Обґрунтовано узагальнені структурні схеми управління розвитком системи ПК ПП ПТО на загальнодержавному, регіональному рівнях та на рівні ВНЗ з певною автономією їх структурних елементів. На загальнодержавному рівні запропоновано: створити уніфіковану базу статистичних даних щодо педагогічних кадрів (кількість, розподіл за категоріями, стажем, базовою освітою, віком, регіонами тощо); розмістити електронний банк цих даних на сервері (Web-сайті) МОН України або Департаменту розвитку ПТО; сформулювати управлінські продукти у вигляді відповідних документів (науково-обґрунтована концепція розвитку системи ПК ПП ПТО, цільова програма дій із забезпечення реалізації стратегії розвитку, перспективні, поточні та інші плани ПК ПП ПТО тощо). Розглянуто проблему управління якістю фахового зростання педагогічних кадрів ПТО, запропоновано теоретичні засади і методологічний підхід до градації характеристик управління ПК ПП ПТО за рівнями, відповідно до яких визначено параметри і наведено шкали оцінок ефективності управління. На цих підставах розроблено структурну модель управління системою ПК ПП ПТО, на основі концептуального опису якої систематизовано компоненти системи, що притаманні всім рівням управління ПК ПП ПТО: мета управління, основні функції, суб’єкт управління, об’єкт управління, пріоритетна спрямованість, форма основних управлінських продуктів, а також визначено особливості їх функціонування на кожному з рівнів (таблиця 1).

За допомогою узагальненої характеристики доведено: система ПК ПП ПТО має складну структуру й управління нею є по суті багаторівневим; кожен з її рівнів характеризується відповідними суб’єктами та об’єктами управління, пріоритетами, функціями, управлінськими продуктами; вибір типу управління

Узагальнена характеристика управління системою ПК ПП ПТО

Рівні управління	Суб'єкти управління	Об'єкти управління	Пріоритетна спрямованість	Основоположні функції	Основні управлінські продукти
Загально-державний	МОН України Департамент розвитку ПТО	Система ПК ПП ПТО	Управління розвитком	Прогнозування Програмування Планування Регулювання і координація	Концепція розвитку Цільова програма розвитку Плани ПК Поточні плани
Регіональний	Обласне управління освіти і науки	Регіональна система ПК ПП ПТО	Управління реалізацією	Планування Організація і регулювання Контроль і координація	Цільова програма забезпечення ПК ПП ПТО (регіональна) Плани ПК ПП ПТО регіону Документи контролю й обліку реалізації
Вузівський	Адміністрація навчальних закладів ППО	Навчально-виховний процес	Управління якістю	Прогнозування Планування Організація і регулювання Діагностика і корекція	План-графік ПК ПП ПТО Навчально-методична документація Звіт про результати державної атестації випускників

системою ПК ПП ПТО доцільно здійснювати виключно на основі багатокритеріального аналізу. Зроблено зіставлення особливостей функціонування всіх рівнів наявної системи управління і дано оцінку її відповідності вимогам соціально-економічних реалій України щодо здатності оперативного реагування на кардинальні зміни в державній освітній політиці та забезпечення практичного контролю ефективності управління. Розкрито сутність поняття “ефективність управління” та висвітлено специфіку реалізації механізму ефективного управління процесом ПК ПП ПТО.

Розглянуто напрями формування ефективного механізму ПК ПП ПТО у ринковому середовищі (рис. 3).



Рис. 3. Напрями формування ефективного механізму ПК ПП ПТО у ринковому середовищі

Визначено вимоги до технології оцінювання ефективності управління ПК ПП ПТО: відповідність процедур та результатів оцінювання завданням і змісту управління (необхідно оцінювати саме ефективність управлінського впливу, а не інші фактори і характеристики системи); об’єктивність оцінювання (система критеріїв і показників має унеможливлювати негативний вплив суб’єктивних чинників і вподобань, кон’юнктурних міркувань тощо); можливість своєчасного виявлення “слабких місць” у системі управління та визначення шляхів їх усунення (індикаторами подолання цих перешкод можуть слугувати тенденції якісного та кількісного зростання відповідних показників); “прозорість” процедури

оцінювання (однозначність, конкретність і зрозумілість показників, процедури оцінювання, доступність для всіх зацікавлених сторін та осіб її результатів); відповідність процедур оцінювання іншим методам контролю (оцінювання доцільно поєднувати з характерними для галузі освіти формами і методами контролю та вимогами нормативних актів).

Обґрунтовано методику організації управління якістю ПК ПП ПТО на цільових засадах та визначено систему показників для оцінювання результатів діяльності персоналу навчальних закладів ПТО за рівнем досягнення стратегічних цілей: оцінювання приросту актуальних знань у слухачів за період ПК у навчальному закладі; оцінювання рівня задоволеності потреб слухачів у якісному викладанні й актуальності викладеного матеріалу; оцінювання рівня задоволеності потреб слухачів в організації навчального процесу; оцінювання рівня задоволеності потреб слухачів побутовими умовами. Обґрунтовано також методику комплексної оцінки діяльності адміністрації ПТНЗ (рис.4).

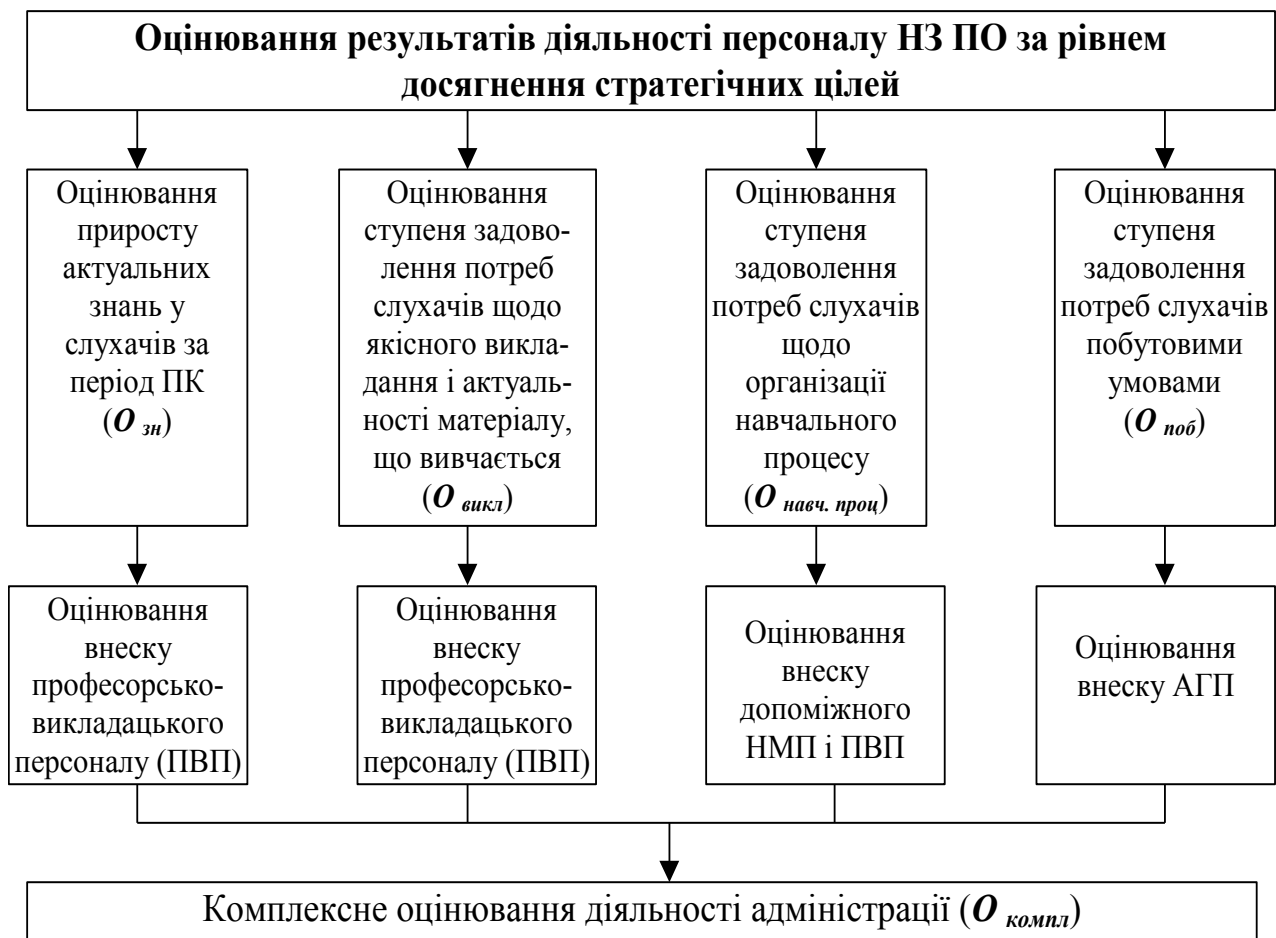


Рис. 4. Система показників, що характеризують рівень досягнення стратегічних цілей ПК персоналом навчального закладу ПО

Запропоновано методику комплексного оцінювання професорсько-викладацького персоналу для цілей атестації, структурна схема якої зображена на рис.5.

Рис. 5. Узагальнена структурна схема оцінки результатів діяльності ПВП за міжатестаційний період

У контексті завдань дослідження проведено аналіз основних показників діючої системи ПК ІІІ ПТО, результати якого представлені в табл. 2.

Таблиця 2

Особливості діючої системи ПК

№	Ознаки нової освітньої парадигми	Фактичні характеристики системи ПК
1	2	3
1	Доступність	<i>Регламентована:</i> набір слухачів планується та здійснюється органами державного управління освітою
2	Неперервність	<i>Практично відсутня:</i> курсова підготовка, як правило, один раз на 5 років; система міжкурсової підготовки неефективна

Продовження табл. 2

1	2	3
3	Відкритість	<i>Система закрита:</i> функціонує в межах галузі, відсутнє не лише повномасштабне міжнародне співробітництво, а й обмін інформацією, досвідом з аналогічними системами інших галузей
4	Сучасність	<i>Обмежена:</i> у навчальному процесі недостатньо застосовуються сучасні інформаційні технології, персональні комп'ютери, оргтехніка, телекомунікаційні технології та мережі
5	Особистісна орієнтованість	<i>Недостатня:</i> зміст і умови навчання задані та розраховані на "середнього" слухача, варіативність практично забезпечується недостатньо
6	Економічність	<i>Збиткова:</i> на період курсової підготовки слухачам сплачуються середня заробітна плата, проїзд, добові, плата за проживання тощо, тоді як приріст продуктивності праці, зміни на краще не визначаються

7	Динамічність оновлення змісту навчання	<i>Інерційна.</i> Поточна корекція навчальних планів і програм повністю проблему не вирішує
8	Дидактичне і методичне забезпечення навчального процесу	<i>Недостатнє:</i> відсутні посібники, бракує спеціалізованої літератури, методик тощо, бібліотечні фонди частково застаріли, сучасна видавнича база відсутня. Сучасні носії інформації практично не застосовуються

Зроблено обґрунтований висновок про доцільність впровадження в систему ПК ПП ПТО характеристик відкритого навчання. Показано, що реальний стан переходу до відкритих систем освіти характеризується істотними змінами, які відбуваються у вирішенні таких концептуальних питань: наближення змісту освіти до запитів, що формуються на ринку праці та відбивають об'єктивні тенденції розвитку економіки, науки, суспільства; розробка та реалізація нових педагогічних технологій, у тому числі таких, що базуються на сучасних телекомунікаціях та інформаційних системах; обґрунтування та практичне застосування принципово нових підходів до навчально-методичної та навчально-організаційної діяльності у процесі надання освітніх послуг, їх органічного поєднання; формування нових підходів до організації освітньої навчально-методичної діяльності, а саме: створення навчально-методичних комплексів з використанням різних носіїв інформації, у тому числі мережевих та мультимедійних підручників, систем електронного тестування, проведення відеоконференцій та навчання через супутникові телекомунікації, навчання з використанням класів віддаленого доступу та ін.; визначення та впровадження нових організаційних систем: науково-педагогічних комплексів, освітніх порталів та освітніх консорціумів.

Проведено порівняльний аналіз традиційної та дистанційної форм навчання, який довів більшу відповідність останньої ознакам нової освітньої парадигми (доступність, неперервність, відкритість, сучасність, особистісна орієнтованість, економічність, гнучкість змісту навчання, можливість багаторівневого дидактичного і методичного забезпечення навчального процесу, яке здатне до швидкого оновлення, а отже, більшою мірою відповідатиме як вимогам суспільства, так і індивідуальним потребам). На цій основі обґрунтовано доцільність і перспективність упровадження ДН в систему ПК ПП ПТО та визначено специфіку зазначеного впровадження, пов'язану з відсутністю в Україні державних навчальних закладів відкритого типу.

Визначено низку першочергових завдань, які слід розв'язати для створення системи ДН (національної, галузевої тощо): створити нормативно-правове поле функціонування і розвитку такої системи; сформувати організаційну структуру системи, чітко визначити її ієрархію, розподіл повноважень і обов'язків між її учасниками, встановити межі відповідальності; визначити умови і порядок використання в системі існуючих та новостворених телекомунікаційних мереж: Інтернету, усіх видів телебачення, електронної пошти, дротових засобів та радіозв'язку тощо; розробити науково обґрунтовану систему вимог (психологічних, педагогічних, соціальних, технологічних тощо) до змісту, форм і методів ДН та механізмів контролю за їх якістю; визначити джерела фінансування, порядок витрат коштів, механізми оподаткування, тарифи та порядок оплати послуг телекомунікаційних мереж тощо; організувати роз'яснення можливостей і переваг ДН та формування у населення стійкого інтересу до різних аспектів ДН; визначити на основі результатів маркетингу основний спектр інтересів, запитів та потреб потенційних користувачів, відкоригувати зміст, організацію, методи та форми ДН.

Показано, що для ефективного розв'язання цих різнопланових і різномасштабних завдань проектування систем ДН слід здійснювати шляхом: оптимального поєднання державного регулювання з автономією (незалежністю) її суб'єктів; максимального використання наявної у системі освіти організаційно-штатної структури, телекомунікаційних мереж, відпрацьованих процедур та ін.; територіально-галузевої побудови структури та ієрархії системи; добровільної участі, рівності прав і обов'язків суб'єктів системи; збереження в цілому тієї організації навчального процесу, яка на сьогодні склалась; економічної доцільності створення системи ДН.

Обґрунтовано загальний алгоритм впровадження ДН в систему ПК ПП ПТО, зображений на рис. 6.

Рис. 6. Загальний алгоритм впровадження ДН в систему ПК ПП ПТО

У межах структури інформаційно-освітнього Web-простору профтехосвіти дистанційне навчання розглянуто як самостійну педагогічну технологію, що відрізняється від традиційно існуючих освітянських технологій. Наголошено, що процес впровадження зазначеної технології в профтехосвіту не може відбуватися стихійно, оскільки за своєю суттю він є складним багатоаспектним процесом, реалізація якого вимагає відповідних зусиль, чіткої організації, координації дій, професійного планування та ефективного контролю з боку органів управління освіти й науки. Виходячи з цього, показано, що проектування технологічної основи навчання повинно забезпечувати: пріоритетність психолого-педагогічних, соціальних та санітарно-гігієнічних підходів до всіх аспектів ДН;

модульний підхід до відбору і конструювання змісту ДН, його програмно-методичного забезпечення та організації навчального процесу; максимальну інтеграцію змісту ДН; формування інформаційного середовища (Web-середовища) відповідно до цілей, завдань та моделей ДН; підготовленість користувача до ДН або забезпечення стартового рівня; активний зворотний зв'язок.

Визначено умови створення навчально-методичних комплексів ДН зусиллями творчих колективів навчальних закладів ПК ПП ПТО. Доведено провідну роль інститутів післядипломної педагогічної освіти в ініціюванні та впровадженні дистанційного навчання. Запропоновано експериментально апробовану в ЦППО АПН України принципову схему організації телекомунікаційної мережі з виходом в Інтернет.

Запропоновано структуру управління системою дистанційного ПК ПП ПТО, яка спрямовує діяльність усіх зацікавлених сторін (МОН України, АПН України, управління освіти і науки, НМЦ ПТО та ПТНЗ) на створення відкритої системи ПК ПП ПТО (рис.7).

Обґрунтовано, що проектування системи дистанційного ПК ПП ПТО потребує першочергового розгляду таких видів забезпечення її функціонування та розвитку: наукового, нормативного, організаційного, матеріально-технічного (комп'ютерного), телекомунікаційного, інформаційного, контрольного-регулюючого, кадрового, маркетингового, рекламного.

У п'ятому розділі **“Реалізація теоретико-методологічних засад управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти в діяльності закладів післядипломної освіти”** - на основі методики визначення ефективності функціонування закладів ППО досліджено якість викладання на курсах підвищення кваліфікації для різних категорій працівників профтехосвіти та діяльність двох навчальних закладів: ЦППО та ДПО ПП АПН України. Проведено відповідні розрахунки та визначено конкретні проблеми, що вимагають негайного та перспективного вирішення.

Умовні скорочення: *ОКП ДН* – опорно-консультативний пункт дистанційного навчання; *РП ДН* – робочий пункт дистанційного навчання; *ЦДН* – центр дистанційного навчання

Рис. 7. Структура управління системою дистанційного ПК ПП ПТО

Виявлені проблеми стосуються як специфіки роботи з певними контингентами осіб, що навчаються (директори та заступники директорів ПТНЗ, викладачі спеціальних дисциплін та

майстри виробничого навчання ПТНЗ), так і діяльності навчального закладу з реалізації концептуальних засад сучасної педагогіки в цілому. Проаналізовано діяльність окремих кафедр і виявлено напрями їх модернізації.

Виходячи з проведеного аналізу і виявлених недоліків, сформульовано стратегічні і тактичні управлінські рішення та реалізовано відповідні дії, які були спрямовані на підвищення якості діяльності закладів ППО з педагогічними працівниками ПТО. До них відносимо: створення діагностико-корекційного центру змісту підвищення кваліфікації; запровадження дистанційної форми навчання за вибором для всіх категорій слухачів; введення додаткових короткотермінових курсів ПК для державних службовців різних категорій посад; впровадження диференційованої форми організації та індивідуалізації навчального процесу з урахуванням рівня професійної кваліфікації слухачів; створення кабінету технічних засобів навчання та мультимедійного супроводу навчальних занять; здійснення індивідуалізації навчання для висококваліфікованих фахівців із застосуванням інформаційних та телекомунікаційних технологій; розробка і впровадження комп'ютерних програм "Деканат" та "Розклад"; запровадження кредитно-модульної системи навчання та модульно-рейтингового контролю знань слухачів; запровадження активних та інтерактивних методів навчання слухачів; вивчення зарубіжного досвіду організації навчання дорослих та ПК фахівців; забезпечення роботи бібліотеки ЦППО як науково-методичного центру галузі; розробка навчально-методичних комплексів з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних та методичних кадрів освіти на паперових та електронних носіях; створення комп'ютерної бази даних щодо кадрового складу в мережі ППО; розробка і впровадження нової комплексної програми "Система: кадри"; створення бібліотеки інтелектуальних комп'ютерних підручників; створення центру менеджменту якості освіти з представників адміністрації та провідних професорів Інституту з метою визначення стратегічних напрямів розвитку Інституту та галузі; удосконалення матеріально-технічної бази Інституту; посилення кадрового забезпечення і таке інше.

Реалізація зазначених управлінських рішень підвищила якість навчального процесу і в цілому функціонування навчальних закладів, які брали участь у дослідженні. У таблиці 3 наведено дані, які засвідчують про помітний приріст конкретних і узагальнених показників діяльності закладів під час ПК з усіх категорій працівників ПТО. До аналізу залучено ті показники, які на першому етапі дослідження були визнані недостатніми. Інші показники, за якими проводились відповідні розрахунки, збереглися на вихідному високому рівні. Жодного випадку погіршення показників не виявлено.

Результати оцінювання слухачами курсів ПК діяльності навчального закладу

Групи	Показники та категорії слухачів курсів ПК							
1	2							
а) категорія директорів ПТНЗ								
	K_{11}	K_{12}	$K_{ЗНП}$	$K_{ОТ}$	$O_{ПВ}$	A_2	$O_{ОНП}$	
Контрольна	0,37	0,36	0,50	0,56	0,59	0,55	0,75	
Експериментальна	0,58	0,59	0,61	0,69	0,64	0,63	0,77	
	$O_в$	$O_{поб}$	D_1	D_2	$\Delta O_{зн}$	$O_{зн.вих}$	$O_{компл}$	
Контрольна	0,60	0,59	0,37	0,36	0,27	0,71	0,48	
Експериментальна	0,67	0,62	0,52	0,49	0,34	0,79	0,61	
б) категорія заступників директорів ПТНЗ								
	A_2	$O_в$	$O_{поб}$	D_1	D_2	$O_{зн.вих}$	$\Delta O_{зн}$	$O_{компл}$
Контрольна	0,52	0,62	0,54	0,33	0,30	0,53	0,21	0,45
Експериментальна	0,62	0,64	0,61	0,51	0,48	0,71	0,31	0,60

Продовження табл. 3

1	2					
в) категорія викладачів спецдисциплін ПТНЗ						
	$O_в$	$O_{ОНП}$	$O_{поб}$	$O_{зн.вих}$ (компл)	$\Delta O_{зн}$	$O_{компл}$
Контрольна	0,61	0,59	0,51	0,55	0,17	0,42
Експериментальна	0,71	0,72	0,62	0,73	0,31	0,65
г) категорія майстрів виробничого навчання ПТНЗ						
	$O_в$	$O_{ОНП}$	$O_{поб}$	$O_{зн.вих}$ (компл)	$\Delta O_{зн}$	$O_{компл}$
Контрольна	0,59	0,62	0,51	0,50	0,15	0,41
Експериментальна	0,70	0,75	0,63	0,74	0,32	0,64

Умовні позначення: K_{11} – оцінка рівня задоволеності слухачів змістом і новизною матеріалу; K_{12} - оцінка рівня задоволеності слухачів науковістю і практичною цінністю змісту матеріалу; $K_{ЗНП}$ – коефіцієнт рівня задоволеності якістю навчального процесу; $K_{ОТ}$ – коефіцієнт ступеня оновленості тем дисципліни; $O_{ПВ}$ – оцінка праці викладача; A_2 – оцінка рівня задоволеності слухачів навчально-методичним забезпеченням; $O_{ОНП}$ – оцінка рівня

задоволеності слухачів з організації навчального процесу; $O_в$ – оцінка якості викладання; $O_{поб}$ – оцінка рівня задоволеності слухачів побутовими умовами; D_1 – оцінка рівня задоволеності слухачів умовами проживання; D_2 – оцінка рівня задоволеності слухачів якістю санітарно-технічного обслуговування; $\Delta O_{зн}$ – показник приросту знань слухачів при комплексному діагностуванні; $O_{зн.вих}$ – показник рівня знань “вихідного” контролю з дисципліни; $O_{зн.вих (компл)}$ – показник рівня знань “вихідного” контролю слухачів при комплексному діагностуванні; $O_{компл}$ – комплексна оцінка діяльності закладу ППО.

Таким чином, запропонована сукупність кваліметричних методик оцінки якості функціонування навчального закладу дозволяє поглибити підґрунтя управлінських рішень, робить їх відповідними наявному стану системи, створює можливість прийняти ефективні рішення, підвищує впливовість, робить більш ґрунтовним процес визначення стратегії і перспектив подальшого розвитку навчального закладу ППО.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведене нове вирішення проблеми створення теоретико-методологічних засад управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти на основі розгляду об’єкта дослідження на методологічному, загальнонауковому, конкретно науковому та процесуальному рівнях, підтверджене результатами педагогічного експерименту. Теоретичний аналіз проблеми дав можливість визначити концептуальні засади, подальші напрями розвитку та основні вимоги до системи управління і функціонування галузі та зробити висновки.

1. Специфічним для становлення та розвитку системи ПК ПП ПТО є:

- ПТО як соціальне явище відноситься до освітньої системи (видова ознака) та має професійно-технічну спрямованість (родова ознака), яка обумовлює специфічні цілі, характер діяльності і контингент осіб, що навчаються, підпорядковуючи їх дії системоутворюючим чинникам більш узагальнених систем освіти, виробництва, суспільства в цілому.
- ПК ПП ПТО розглядається у контексті такого соціального явища, як “неперервна освіта” – складний і тривалий у часі процес адаптування індивіда до реалій професійного та громадського буття; визначено основні функції цього процесу.

2. Проведений історичний аналіз довів, що система ПК ПП ПТО складалась протягом тривалого часу. Її розвиток був зумовлений переважно тими загальними тенденціями, які спостерігалися в системі ПТО в цілому і в свою чергу були відображенням

тих суспільних потреб, що породжувались розвитком виробництва, зокрема:

- до кінця 30-х рр. ХХ століття спостерігалася недостатня увага з боку уряду, відповідних міністерств та відомств до проблеми управління ПТО. Вирішення питань підготовки і ПК керівних та педагогічних кадрів для цієї системи відбувалось, в основному, на рівні обласних управлінь профтехосвіти та окремих виробничих підприємств;

- 1940 р. – початок процесу закладання основ цілеспрямованого управління системою ПТО на державному рівні. Цьому сприяло створення Республіканського управління трудових резервів, у результаті діяльності якого було сформовано ремісничі, залізничні училища і школи фабрично-заводського учнівства, здійснено добір для них викладачів та майстрів виробничого навчання з числа кращих спеціалістів підприємств та започатковану справу підвищення їхньої педагогічної кваліфікації;

- 1941-1946 рр. – прагнення вирішити проблеми кадрового забезпечення ПТО шляхом створення індустріальних технікумів для підготовки майстрів виробничого навчання; поновлення діяльності Республіканського управління трудових резервів у 1943 р.;

- 1947-1957 рр. – створення умов для подальшого поліпшення роботи та реорганізації системи ПК педагогічних і управлінських кадрів профтехосвіти (шляхом відкриття в Україні мережі курсів ПК, організації семінарів, шкіл передового досвіду);

- 1958-1964 рр. – створення системи ПТО на основі реорганізації всіх типів навчальних закладів підготовки трудових резервів у денні та вечірні професійно-технічні училища;

- 1965-1969 рр. – посилення тенденцій централізації в управлінні ПТО – перетворення Головного управління профтехосвіти УРСР на Державний комітет Ради Міністрів УРСР з професійно-технічної освіти, створення Всесоюзного інституту підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників профтехосвіти (ВПК) та відкриття його філії у м. Донецьку;

- 1969-1984 рр. – подальше поліпшення роботи та реорганізація системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти - введення періодичної переатестації інженерно-педагогічних працівників, створення Республіканського інституту підвищення кваліфікації працівників профтехосвіти (РПК) з розгалуженою системою підпорядкованих йому філіалів;

- 1985-1990 рр. – виникнення та накопичення тенденцій децентралізації, переорієнтація системи освіти на цінності гуманізму і демократії, формування національної самосвідомості;

- 1991-2001рр. – перегляд концептуальних основ освіти в контексті ідей неперервності, самоорганізації, людиновідповідності, доступності, варіативності збігся зі змінами в суспільно-політичному житті України; подальше посилення тенденцій децентралізації, в тому числі і негативних (зменшення обсягів фінансування, погіршення матеріально-технічної бази ПТНЗ, ліквідація або перепрофілювання навчальних закладів ПТО тощо);

- з 2002 р. – досягнення певного балансу тенденцій централізації і децентралізації в управлінні ПТО, посилення вимог до якості підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб ринкової економіки.

- Логічно доведено, що діяльність системи ПТО, спрямованої виключно на виконання державного замовлення з підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, висуває насамперед вимогу відповідності фахового рівня педагогічних працівників щодо рівня розвитку виробництва.

- Питання фахового зростання педагогічних працівників ПТНЗ сьогодні стають центральною проблемою подальшого розвитку ПТО, оскільки підготовка робітничих кадрів, які здатні працювати в умовах докорінної модернізації виробництва (як матеріального, так і духовного), безпосередньо залежить від рівня професіоналізму педагогічного персоналу, його здатності забезпечувати необхідний рівень підготовки молодих робітників. Водночас, накопичений в Україні досвід організації ПТО і система управління ПК ПП цієї галузі, вже не відповідають реаліям сьогодення та їх прогнозованим змінам. Це зумовлює необхідність переглянути концептуальні засади, організаційні моделі, технологічну базу ПТО в цілому та її кадрове забезпечення.

- У більшості розвинутих країн в останні десятиріччя минулого століття почали активно формуватися національні системи ПК педагогічних кадрів, збільшились інвестиції в освіту, що значною мірою сприяло забезпеченню ефективності адаптації спеціалістів до змін, що відбуваються. Розвиток системи ПК педперсоналу спрямовано переважно на: а) створення для педагогічних працівників сприятливих умов, за яких їхні особисті інтереси збігаються з інтересами держави і суспільства; б) забезпечення гнучкості і варіативності видів і форм фахового зростання для підвищення конкурентноздатності, можливостей соціального адаптування і творчої самореалізації педагогів; в) підвищення відповідальності спеціалізованих навчальних закладів і викладачів за виконання соціальних завдань; г) переорієнтацію освітянських глобальної та національних систем ПК педперсоналу зі стратегії безпосереднього реагування на потреби та запити виробництва, на стратегії планомірного управління їх розвитком і функціонування на перспективу.

3. Розглянуто методологічні проблеми, які виникли внаслідок переходу України до ринкових умов у контексті управління фаховим зростанням педагогічних працівників ПТО, і зроблено концептуальні узагальнення щодо: а) доцільності використання процедури теоретичного моделювання на засадах системного підходу, а саме – створення і системного аналізу моделі управління ПК ПП ПТО як складною соціальною системою, до структури якої входять: блок цілепокладання, блок засобів цілереалізації і блок рівнів управління; б) аналізу управлінських проблем забезпечення якості ПК керівних і педагогічних кадрів ПТО шляхом послідовного розгляду загальносистемних і власне системних вимог і особливостей на декількох рівнях: освітньої галузі в цілому і специфіки її управління; галузі ПТО, що охоплює як системні якості загальної системи, так і власні системні ознаки; системи підготовки і ПК педагогічних кадрів ПТО; в) визначення шляхів узгодження зовнішніх і внутрішніх вимог та інтересів як найважливішої функції управління, що реалізується як через державні механізми, так і через особливості діяльності конкретних навчальних закладів; г) наявності у сучасному суспільстві двох різноспрямованих тенденцій (прагнення покращити ситуацію і відсутність реальних ресурсів для цього).

4. Результати здійсненого теоретико-методологічного аналізу показали, що:

- методологічні засади управління освітою взагалі та професійно-технічною зокрема є відтворенням глибинних, визначальних чинників, без опори на які управлінська діяльність у цій сфері не матиме необхідних гарантій досягнення очікуваного ефекту;
- управління освітою, в тому числі такою її сферою, як ПК ПП ПТО, може забезпечувати ефективну практичну діяльність лише в тому разі, якщо вона ґрунтується на осмисленні провідних методологічних принципів, на основі яких реалізуються власні можливості функціонування і розвитку відповідної галузі;
- управління освітою взагалі, ПК ПП ПТО зокрема – це не лише зв'язок загального, особливого й одиничного, який стихійно виникає, а стратегія забезпечення адекватності виробництва і відповідної педагогічної системи, яка забезпечує кадровий потенціал його ефективного функціонування;
- управління системою ПК ПП ПТО, в тому числі визначення її наукового потенціалу, зрештою, є відтворенням рівня матеріального виробництва у країні, його економічного, соціального і технологічного стану.

5. Запропоновано методологію структурного аналізу та моделювання управління розвитком досліджуваної системи, яка дозволяє: конкретизувати і схарактеризувати окремі рівні управління (загальнодержавний, регіональний, місцевий, училищний); визначити суб'єкти та об'єкти управління розвитком на кожному з рівнів; виявити основні функції

управління розвитком, залежність їх змісту від зовнішніх факторів та умов; обґрунтувати пріоритетну спрямованість управління на кожному рівні та розробити перелік відповідних управлінських продуктів.

6. Сформульовано ряд нових принципових положень, згідно з якими доцільно реалізовувати цільове управління якістю підвищення фахового рівня ПП ПТО: персонал навчального закладу слід розглядати як основний ресурс досягнення стратегічних цілей; оцінювання результатів його діяльності має виконувати роль основного важеля перерозподілу функцій між працівниками навчального закладу; вимірювання рівнів досягнення стратегічної мети навчального закладу післядипломної освіти доцільно здійснювати на кваліметричній основі. Запропоновано алгоритм відповідного управління, який охоплює: певні етапи управлінського забезпечення процесу досягнення стратегічних цілей у навчальних закладах ПО, основні положення щодо реалізації цільового управління у навчальному закладі, систему показників, які характеризують рівень досягнення стратегічних цілей персоналом закладу ПО, методика комплексного періодичного оцінювання професорсько-викладацького персоналу з метою атестації.

7. Доведено доцільність реформування системи ПТО на основі нових підходів до її змісту та організації, формування рис і ознак освітньої системи відкритого типу. Експериментально апробовано механізм створення на базі ПТО освітньої системи відкритого типу та визначено перспективні напрями підвищення якості фахового зростання ПП ПТО як гаранта розвитку виробничого потенціалу України, її інтеграції в міжнародне співтовариство.

8. Практично підтверджено, що одним із найефективніших напрямів має бути впровадження в освітній процес повномасштабного ДН, здатного забезпечити новий, більш високий рівень фахового зростання кадрів, а саме: реальну, а не декларовану неперервність навчання, можливість задовольняти інтереси та запити педагогічних працівників у навчальній інформації у міжкурсовий період, посилити мотивацію навчання кожного слухача на індивідуальних засадах, інтегрувати елементи ДН з традиційним, посилити творчу складову традиційного навчання завдяки використанню телекомунікаційних мереж (у тому числі й Інтернет), посилити телекомунікативні зв'язки між регіональними інститутами та колишніми слухачами курсів ПК, забезпечити оперативний зворотній зв'язок, а також реальний контроль за їх практичною діяльністю та надання кваліфікованої допомоги, впроваджувати модульні технології у навчання з постійним збереженням зв'язків щодо результативності засвоєння слухачами навчального матеріалу, посилити зацікавленість науково-педагогічних працівників навчальних закладів ПО у впровадженні в навчальний процес ДН та телекомунікаційних мереж.

9. Визначено перспективні шляхи розвитку управління ПК ПП ПТО:

– виділено і конкретизовано подальші напрями науково-дослідної і практичної діяльності щодо оптимізації системи ПК ПП ПТО (розробка законодавчої бази ПО, впровадження дієвих механізмів мотивації фахового зростання, упорядкування мережі навчальних закладів ПО, що здійснюють фахове зростання ПП ПТО, посилення їх матеріально-технічної бази, розробка дидактичних основ відповідного навчання, визначення перспективних технологій, розробка та апробація ефективних управлінських моделей діяльності закладів ПО, вирішення питання цілеспрямованої підготовки наукових і педагогічних кадрів для роботи у відповідних навчальних закладах тощо);

– розроблено концепцію реформування системи ПК ПП ПТО з метою надання їй відкритості, особистісної орієнтованості, соціальної престижності, варіативності у наданні високоякісних освітніх послуг, рентабельності та ефективності функціонування;

– доведено доцільність: а) переходу системи ПК ПП ПТО на ступеневу систему ПК, б) надання навчальним закладам ППО особливого статусу, який би враховував специфічний характер навчальних послуг, що надаються, та складність контингенту слухачів, що навчаються, в) розвитку мережі філіалів та опорно-консультативних пунктів з метою забезпечення спеціалістам їхнього фахового зростання, г) формування територіально-галузевої системи замовників із включенням до неї місцевих органів влади, органів управління освітою, міністерств, відомств, територій, а також комерційних структур та ін., а також гарантування їх організаційного та нормативно-правового забезпечення, д) запровадження дистанційного підвищення кваліфікації ПП з метою забезпечення відкритості та особистісної орієнтованості системи, прискорення процесу комп'ютеризації, впровадження у навчання інформаційних та телекомунікаційних технологій.

Своєчасне вирішення цих питань сприятиме подальшому розвитку Української держави, зміцненню її кадрового потенціалу, впровадженню нових технологій у виробництво, а, отже, й вирішенню найбільш актуальних соціальних проблем.

10. Виходячи з визначених науково-методологічних засад і на основі запропонованої методики експертної оцінки проведено аналіз діяльності двох закладів післядипломної освіти, задіяних у педагогічному експерименті. За результатами експертизи визначено як специфічні, так і загальні проблеми, які вимагають відповідних управлінських дій. Це дало змогу розробити систему поточних управлінських заходів і стратегію розвитку навчальних закладів, реалізовано відповідні управлінські рішення.

Експериментально доведено ефективність реалізації теоретико-методологічних засад у підвищенні кваліфікації 4-х категорій слухачів та діяльності 7-ми кафедр. Вона полягає у

суттєвому підвищенні якості навчального процесу.

Запропонована методика і процедура визначення на її основі управлінських дій може бути впроваджена в діяльність ВНЗ різних рівнів і профілів.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми підвищення ефективності управління ПК ПП ПТО. Подальші наукові пошуки можуть здійснюватися в таких напрямках: вивчення перспектив впровадження основних ідей Болонського процесу в систему ПК ПП ПТО; визначення психологічних механізмів фахового зростання ПП ПТО; визначення соціально-демографічних чинників ПК ПП ПТО; удосконалення нормативно-законодавчої бази управління ПК ПП ПТО; удосконалення науково-методичного забезпечення в системі ПК ПП ПТО; диференціація та індивідуалізація навчання в системі ПК ПП ПТО.

Основні положення дисертації висвітлено в таких публікаціях автора:

Монографії

1. Безперервна післядипломна освіта інженерно-педагогічних працівників України: Монографія / Нікуліна А.С., Олійник В.В., Матвеев Г.П. та ін. / За ред. А.С.Нікуліної, В.В.Олійника. - Донецьк: ДПОППІ, 2000. - 212 с.

2. Олійник В.В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: Монографія. - К.: Міленіум, 2003.- 594 с.

Навчальні та науково-методичні посібники

3. Післядипломна освіта: проблеми управління, методичне забезпечення: Навчально-методичний посібник / За ред. Г.С.Данилової, Г.А.Дмитренка. – К.: ІЗМН, 2000. – 188 с. Авторським є параграф “Управління персоналом: оцінка діяльності викладачів в системі післядипломної освіти”, розділ 1, с.67- 75 (має гриф “Рекомендовано Міністерством освіти України як навчально-методичний посібник”).

4. Олійник В.В. Дистанційне навчання в післядипломній педагогічній освіті: організаційно-педагогічний аспект: Навч. посібник. – К.: ЦППО, 2001. – 148 с. (має гриф “Рекомендовано Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник”).

5. Олійник В.В. Управління розвитком системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічної освіти: Наук.-метод. посібник.-К.: ЦППО, 2002. – 185 с.

Статті у провідних наукових фахових виданнях, затверджених ВАК України

6. Олійник В.В.Методологічні засади цільового управління освітою // Педагогіка і психологія. – 1998. – №4(21). – С.111 – 118.

7. Олійник В. Безперервна освіта // Світло, 2000, №3 (17). – С. 11 – 14.

8. Олійник В. Проблеми підвищення кваліфікації працівників профтехосвіти: стан

дослідженості у професійній педагогіці //Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2000. – №2. – С. 28 – 37.

9. Олійник В., Синенко С. Тенденції розвитку післядипломної освіти педагогів у європейських країнах //Шлях освіти. – 2001. – № 3 (21). – С. 17 – 20.

10. Олійник В. Щодо принципів управління неперервною освітою // Світло, 2001, №1(19), С.10 – 15.

11. Олійник В. Організаційні аспекти управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти //Педагогіка і психологія професійної освіти. – 1999. – №2. – С.189 – 192.

12. Олійник В. Система педагогічної освіти та педагогічні інновації //Директор школи, ліцею, гімназії. – 2001. – № 4. – С.61 – 69.

13. Олійник В. Стан та перспективи модернізації системи фахового зростання педагогічних працівників України //Освіта на Луганщині. – 2002. – № 1 (16). – С. 11 – 14.

14. Олійник В. Проблема підготовки управлінських кадрів профтехосвіти в сучасних умовах // Професійно-технічна освіта. – 1999. – № 2. – С. 50 – 52.

15. Олійник В.В. Дистанційне навчання педагогічних кадрів // Світло. – 1999, №3 (13). – С. 32 – 34.

16. Олійник В.В. Дистанційне навчання – від ідеї до впровадження // Світло. – 1999. – №4 (14). С. 22 – 25.

17. Олійник В.В. Відкрита освіта: модель та реальність // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: Зб. наук. праць / Ред. кол.: Л.І.Даниленко (гол. ред) та ін. – К.: Логос, 2001. – С.75 – 82.

18. Олійник В.В. Дистанційна освіта за кордоном та в Україні // Імідж сучасного педагога. – 2001. – №1(12). С. 22 – 29.

19. Олійник В.В. Проблеми впровадження дистанційного навчання в систему підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: Зб. наук. пр./Редкол.: Т.І.Сущенко (відп. ред.) та ін. – Київ – Запоріжжя. – 2002. – Вип. 27. – С. 110 – 115.

20. Олійник В.В. Проблеми кадрового забезпечення дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації працівників профтехосвіти // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: Зб. наук. пр. / Ред. кол.: Т.І.Сущенко (відп. ред.) та ін. – Київ – Запоріжжя. – 2002. – Вип. 26. – С. 55 – 59.

21. Олійник В.В. Основи впровадження дистанційного навчання в післядипломну педагогічну освіту // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і

пошуки: Зб. наук. праць / Ред. кол.: Т.І.Сущенко (відп. ред.) та ін. – Київ – Запоріжжя. – 2002. – Вип. 24. – С. 43 – 50.

22. Олійник В.В. Наукові підходи до підвищення кваліфікації директорів ПТНЗ // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: Зб. наук. праць / Редкол.: Т.І.Сущенко (відп. ред.) та ін. – Київ – Запоріжжя. – 2002. – Вип. 25. – С. 35 – 43.

23. Олійник В. Незалежній Україні – високоосвічені керівні кадри закладів і установ освіти // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2003. – № 1. – С. 6.

24. Олійник В.В. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти в Україні: погляд у майбутнє // Проблеми інженерно–педагогічної освіти: Зб. наук. пр. / Редкол.: С.Ф.Артюх (гол. ред.) та ін. – 2003, №5. – УПА, Харків. – С. 16 – 23.

25. Олійник В. Загальнотеоретичні підходи до управління і їх вплив на розвиток системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників // Шлях освіти, 2003. – №2. – С. 6 – 11.

26. Олійник В.В. Післядипломна педагогічна освіта України на етапі модернізації галузі // Наша школа. – 2003. – № 5. – С. 3 – 9.

27. Олійник В.В. Процес управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти як соціально-системне явище // Наукові праці: Науково-методичний журнал. Т.28. Вип. 15. Педагогічні науки. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П.Могили, 2003. – С. 19 – 26.

28. Олійник В. Оцінювання ефективності діяльності навчального закладу післядипломної освіти на основі кваліметричних моделей // Імідж сучасного педагога. – 2004. – № 6 (45). – С. 31 – 37.

29. Олійник В.В. Створення умов для переходу до підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти за дистанційною формою навчання // Наша школа. – 2004. – С. 30 – 34.

30. Олійник В.В. Методика управлінського забезпечення удосконалення структури та змісту підвищення кваліфікації педагогічних працівників у навчальних закладах післядипломної освіти (на прикладі директорів ПТНЗ) // Освіта на Луганщині. – 2004. – № 2 (21). – С. 20 – 27.

Статті у журналах та збірниках наукових праць

31. Олійник В.В. Проблеми підвищення фахового рівня працівників: організаційно-управлінські аспекти зарубіжного досвіду // Професійна освіта: теорія і практика: Наук.-метод. журн. – 1999. – № 1 (9). – С. 138 – 143.

32. Олійник В. Реформування управління системою післядипломної освіти

інженерно-педагогічних працівників // Педагог професійної школи: Зб. наук. праць / Редкол.: Н.Г.Ничкало (голова), І.А.Зязюн, О.І.Щербак та ін.; Упорядники: Н.Г.Ничкало, О.І.Щербак. – К.: Наук. світ, 2001. – С. 58 – 64.

33. Олійник В.В. Методологія управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти // Менеджер. – 2000. – №1(8). – С. 95 – 99.

34. Олійник В.В. Проблеми підготовки педагогічних кадрів до роботи в сучасних умовах // Освітня система сільського регіону: проблеми та перспективи розвитку: Зб. наук. праць / Уклад. Н.І.Клокар, М.С. Солодуха. – К.: КП ВД “Педагогіка”. – 2000. – С. 242 – 248.

35. Олійник В.В. Методологічні та організаційні засади реформування післядипломної освіти // Управління якістю професійної освіти. Зб. наук. праць. – Донецьк, ТОВ “Лебідь”. – 2001. – С. 23 – 26.

36. Олійник В.В. Післядипломна педагогічна освіта в Україні у контексті світового розвитку // Післядипломна освіта в Україні. – 2002. – №2. – С. 25 – 29.

37. Олійник В.В. Сучасній системі професійно-технічної освіти України – нові управлінські кадри // Менеджмент в освіті: Інформаційно-методический вестник РИПК СО Минобразования и науки республики Казахстан. – 2002. – № 3 (26). – С. 23 – 39.

38. Олійник В.В. Проблеми підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів дистанційного навчання в системі післядипломної педагогічної освіти // Вісник Академії дистанційної освіти. – 2003. - №1. – С. 27 – 29.

Статті у збірниках матеріалів конференцій

39. Олійник В.В. Методологічні умови успішного забезпечення управління підвищенням кваліфікації працівників профтехосвіти // Управління національною освітою в умовах становлення і розвитку української державності: Матеріали Всеукраїнської науково–практичної конференції (28–30 жовтня 1998 року). – К.: МО України, АПН України, ДАККО, ІЗМН, 1998. – С. 206–209.

40. Олійник В. Інтеграція систем народної і професійно–технічної освіти та її вплив на розвиток управління підвищенням кваліфікації працівників професійно–технічної освіти // Післядипломна освіта та управління навчальними закладами в умовах трансформації суспільства: Матеріали звітн. наук. конф. 1 – 2 квітня 1999 р. / Рекол.: М.Дробноход, С.Крисюк, Л.Даниленко та ін. – К.:ДАККО, 1999. – С. 161 – 166.

41. Олійник В.В. Концепція післядипломної освіти як методологічна основа підвищення ефективності фахового зростання спеціалістів // Управління якістю професійної освіти. Збірник матеріалів II міжнародної науково–практичної конференції. Розділ 1, 2. Ч.1. – Донецьк, ДШО ІІІ АПН України. – 2002. – С. 95 – 97.

42. Олійник В.В. Післядипломна педагогічна освіта в Україні: концепція, стратегія розвитку // Професіоналізм викладача вищої школи: освітні технології: (до 90-річчя заснування МДУ); Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Миколаїв: Вид-во “Іліон”, 2004. – С. 23 – 35.

Науково - методичні рекомендації

43. Олійник В.В. Організація дистанційного навчання в післядипломній педагогічній освіті: організаційно-педагогічне дослідження. – К.: ЦППО, 2001. – 52с.

44. Олійник В.В. Організаційно-педагогічні основи дистанційної освіти і навчання: організаційно-педагогічне дослідження. – К.: ЦППО, 2001. – 36 с.

45. Олійник В.В. Дистанційна освіта за кордоном та в Україні: стислий аналітичний огляд. – К.: ЦППО, 2001. – 48 с.

46. Система педагогічної освіти та педагогічні інновації. Аналітичне дослідження: [Проект ПР ООН, МФ “Відродження”] / В.Олійник (керівник проекту), Я.Болубаш, Л.Даниленко, В.Довбищенко, І.Єрмаков, С.Клепко / За ред. П.Згаги. – Полтава – Київ: ПОШПО, 2003. – 102 с.

Концепції та програми

47. Олійник В.В. Концепція дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації працівників освіти. – К.: ЦППО, 1999. – 15 с.

48. Навчально-методичний комплекс підвищення кваліфікації директорів ПТНЗ за дистанційною формою навчання / За заг. ред. В.В.Олійника. – К.: ЦППО, 2003. – 110 с.

Анотація

Олійник В.В. Теоретико-методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук зі спеціальності 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки. – Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, м. Київ, 2004.

У дисертації в контексті неперервної освіти обґрунтовано теоретико-методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних кадрів профтехосвіти. Проаналізовано еволюцію теорії і практики становлення і розвитку системи ПТО та управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти в Україні, обґрунтовано її концептуальні, організаційно-методичні положення. Досліджено особливості управління цією системою на загальнодержавному, регіональному і внутрішньому (на рівні навчального закладу) рівнях, розкрито можливості і перспективи її подальшого

удосконалення на основі моделей відкритої освіти і дистанційного навчання. Експериментально доведено ефективність реалізації даної системи, а також визначено подальші перспективи розвитку в контексті державотворчих процесів, що відбуваються.

Ключові слова: теоретико-методологічні засади управління, профтехосвіта, менеджмент, педагогічні працівники, підвищення кваліфікації, післядипломна педагогічна освіта, методика управління якістю підвищення кваліфікації, концепція розвитку, дистанційне навчання.

Анотація

Олейник В.В. Теоретико-методологические основы управления повышением квалификации педагогических работников профтехобразования. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук по специальности 13.00.01 – общая педагогика и история педагогики. – Национальный педагогический университет имени М.П.Драгоманова, г.Киев, 2004.

В диссертации в контексте непрерывного образования обоснованы теоретико-методологические основы повышения квалификации педагогических работников профтехобразования. Проанализированы основные тенденции и формы повышения профессионального уровня в развитых странах Европы, США и Японии. На основе системной методологии исследованы и обозначены этапы и формы становления и развития как системы профтехобразования, так и повышения квалификации педагогических работников ПТО в Украине (конец 30–х - начало 40–х годов XX ст. – закладывание целенаправленных основ управления системой профтехобразования и первых форм повышения квалификации педагогических работников, решение обеспечения учебных заведений профтехобразования кадрами путем создания индустриальных техникумов для подготовки мастеров производственного обучения; 1947–1957 гг. – создание в Украине сети курсов повышения квалификации педагогических и управленческих кадров профтехобразования, организация семинаров, школ передового опыта; 1958–1964 гг. – этап создания системы профтехобразования на основе реорганизации всех типов учебных заведений у дневные и вечерние профессионально–технические училища; 1965–1969 гг. – усиление централизации в управлении профтехобразованием, создание Всесоюзного института повышения квалификации инженерно–педагогических работников профтехобразования и открытие его филиала в г. Донецке; 1969–1984 гг. – дальнейшее усиление работы и реорганизация системы повышения квалификации – введение периодической аттестации педагогических работников, создание Республиканского

института повышения квалификации работников профтехобразования (РИПК) с разветвленной сетью филиалов. Именно этим в конце 70–х начала 80 гг. XX столетия были заложены основы формирования самостоятельного учебного комплекса повышения квалификации отечественной системы профтехобразования; 1985–1990 гг. – период возникновения и накопления демократических тенденций, переориентация системы образования на ценности гуманизма и демократии, формирование национального самосознания; 1991–2001 гг. – период пересмотра концептуальных основ образования в контексте идей непрерывности, самоорганизации, доступности, вариативности образования на фоне изменений в общественно–политической жизни Украины, что способствовало усилению тенденций децентрализации, в том числе и отрицательных (уменьшение объемов финансирования, ухудшение материально–технической базы ПТУЗ, ликвидация и перепрофилирование учебных заведений профтехобразования и т.п.); с 2002 г. – достижение соответствующего баланса тенденций централизации и децентрализации в управлении профтехобразованием, усиление требований к подготовке рабочих кадров в соответствии с потребностями рыночной экономики, и соответственно усиление внимания к проблемам повышения квалификации педагогических работников.

На основе концептуальных идей о том, что повышение квалификации работников профтехобразования требует учета как педагогической составляющей, так и производственной (знание основ производства, технологической базы, в том числе современных технологий), исследовано особенности управления этой системой на общегосударственном, региональном и внутреннем (на уровне учебного заведения) уровнях. Проанализированы основные направления образовательного менеджмента и в этом контексте определены перспективные пути дальнейшего совершенствования управления развитием системы повышения квалификации педагогических работников профтехобразования путем внедрения дистанционного обучения. Представлены научно–методические материалы, на которых осуществляется организация соответствующего обучения и управления учебным процессом в системе повышения квалификации педагогических работников профтехобразования. Обобщены результаты теоретического и практического поиска, определены дальнейшие перспективы развития отрасли в контексте происходящих государственно–творческих процессов. Проведена экспертиза качества функционирования двух учебных заведений на примере четырех категорий работников профтехобразования и кафедр, на основе которой выявлены недостатки и определены конкретные направления управленческого воздействия на деятельность учебного заведения, а также стратегии его дальнейшего развития.

Ключевые слова: теоретико-методологические основы управления, профтехобразование, менеджмент, педагогические работники, повышение квалификации, последипломное педагогическое образование, методика управления качеством повышения квалификации, концепция развития, дистанционное обучение.

Annotation

Oliyныk V.V. Theoretical and methodological foundations of the management of pedagogues' qualification upgrading in the vocational education. – Manuscript.

Dissertation for gaining an academic degree of a Doctor of Pedagogical Science in Specialty 13.00.01 – General Pedagogics and History of Pedagogics – National Pedagogical University named after M.P.Dragomanov, Kyiv, 2004.

The theoretical and methodological foundations of the management of pedagogues' qualification upgrading in the vocational education are substantiated in the context of life-long education. The author has analysed the evolution of the theory and practice of the theoretical and methodological foundations of the vocational education (VET) and the in-service vocational teacher training management, substantiated conceptual, organisational, and method principles. The peculiarities of the management of the system at the state, regional and local (the level of an educational institution) levels have been studied; possibilities and prospects of its further improvement are presented on the basis of the open education and distance learning conceptual ideas. The author has experimentally proved the efficacy of the system implementation and identified the further development perspectives in the context of the current state formation processes.

Key words: theoretical and methodological foundations of management, vocation education, management, pedagogues, qualification upgrading, in-service teacher training, methods of qualification raising management, development concept, distance education.