

МЕТОДИЧНИЙ ВІСНИК

Криворізький професійний гірничу-технологічний ліцей Спецвипуск



“Університет менеджменту освіти” НАПН України.

Професіоналізм як основа конкурентоздатності”; “Модернізація професійної освіти у контексті європейських вимог”

“Інтегровані уроки математики в системі професійно-технічної освіти”

“Активізація творчої діяльності як засіб формування професійної мобільності майбутніх фахівців”

“Формування готовності педагогів професійного навчання до організації виробничого навчання учнів ПТНЗ”; “Підготовка конкурентоздатних фахівців в умовах професійного навчального закладу”

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА

ЛІТЕРАТУРА

1. Каменський Я. Педагогічні твори / Я.А. Коменський. [Збірник педагогічних творів] – М.:1992. т.2. , 648с.
2. Кришемінська Л.Д. Інтегрований курс підготовки продавця продовольчих товарів. – К :Вікторія,2001.
- 3.Пентилюк М.В. Міжпредметні зв'язки та інтегроване навчання / М.В. Пентилюк. [Підручник для студ. вищ. навч. закл.] – К.: Вища освіта, 2010. - 40-42с.
- 4.Філіпов Р.О. Інтеграція данина моді чи реальна потреба / Р.О. Філіпов. [професійно – технічна освіта] К.:2014Ю, №2.- 6-7с.



БРАТКО Марія Василівна

кандидат педагогічних наук, доцент, директор Університетського коледжу Київського університету імені Бориса Грінченка, м. Київ

СУЧАСНИЙ КОНТЕКСТ УПРАВЛІННЯ ПІДГОТОВКОЮ ФАХІВЦІВ У ПРОФЕСІЙНИХ ТА ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Анотація. У статті розглянуто тенденції розвитку менеджменту в контексті чинників сучасного світу та запропоновано вектори розвитку практики управління підготовкою фахівців в умовах післяшкільної освіти.

Ключові слова: менеджмент, управління, післяшкільна освіта, професійна підготовка фахівців, навички 21 століття.

Основний виклад матеріалу. Головною ознакою сучасного світу є його мінливість та стрімкий технологічний поступ. В той же час, світ ніби живе у кількох вимірах, які можна отожнити як з цивілізованим та високотехнологічним ХХІ, так і з патріархальним XIX століттями. Постає питання, яка складова нашого буття допомагає людині віднайти себе у цьому світі та ефективно жити. За твердженням Д. Д'юї, саме «освіта, у широкому сенсі цього слова, є засобом підтримування суспільної неперервності життя» [2, 8], та продовжує, акцентуючи на особливому місці освіти у цій неперервності та тягості – «тим, чим для фізіологічного життя є харчування і відновлення, для суспільного є освіта й виховання» [2, 13].

Цілком погоджуємося, що сучасний глобальний соціо-економічний контекст висуває певні вимоги до трансформування та змін у сфері освіти. Не торкаючись проблем усієї системи освіти, а акцентуючи увагу на післяшкільній освіті, зауважимо, що очікування від цієї складової освіти пов'язані з формуванням в особистості глибоких професійних знань, соціальних та життєвих навичок, що конче необхідні нинішньому суспільству для підтримки життєздатності сьогодні та стійкого розвитку у майбутньому. Експерти ЮНЕСКО у документі «Rethinking Education: Towards a global common good?» («Переосмислюючи освіту: Освіта як всезагальне благо?»), 2015, зазначають, що підготовку окремої людини і суспільства в цілому до того, щоб жити в мінливому світі, повному протиріч, має саме освіта через розвиток у людей здатності адаптуватись і реагувати на те, що відбувається довкола.

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА

Вони свідомі того, що освіта не може сама вирішити всі проблеми розвитку світу, проте, гуманістичний та цілісний підхід до освіти може і повинен сприяти реалізації нової моделі цивілізаційного розвитку [9, 11].

У людини, яка здобуває післяшкільну освіту має сформуватись система когнітивних, соціоемоційних та технічних вмінь, які забезпечуватимуть її ефективну життедіяльність у різних аспектах соціального життя як члена родини, працівника, громадянина. Під когнітивними уміннями розуміють – інтелектуальні або розумові здібності; до них належать базові знання (наприклад, освіченість) та складніше мислення (критичне мислення або вирішення проблем). Соціоемоційні вміння – це поведінка, настанови та особисті якості, які допомагають ефективно орієнтуватися в особистих і соціальних ситуаціях (керування емоціями, робота в колективі). Технічні вміння — це спеціальні знання, потрібні для виконання певної роботи, а також психомоторна та мануальна спритність [7].

Певні параметри очікувань від діяльності освітніх інституцій визначають також майбутні роботодавці. Так, глобальний вимір цих вимог сформульований на Всесвітньому економічному форумі (The World Economic Forum) (Давос, Швейцарія, січень 2016) у знаковій доповіді «Майбутнє професій» (The Future of Jobs). Експерти-роботодавці упорядкували ТОП-10 компетенцій (навичок), які, на їхню думку, будуть затребувані від фахівців у 2020 році. Серед яких: 1) комплексне багаторівневе рішення проблем (Complex problem solving); 2) критичне мислення (critical thinking); 3) креативність в широкому сенсі (creativity); 4) уміння управляти людьми (people management); 5) взаємодія з людьми (coordinating with others); 6) емоційний інтелект (emotional intelligence); 7) оцінка та прийняття рішень (judgment and decision-making); 8) орієнтація на послуги або клієнтоорієнтованість (service orientation); 9) уміння вести переговори (negotiation), тобто готовність до обговорення спрямованого на досягнення угоди (discussion aimed at reaching an agreement); 10) когнітивна гнучкість (cognitive flexibility) [10].

Аналіз наведених компетенцій (навичок) дозволяє зробити висновок, що вони стосуються розвитку інтелекту особистості з метою продуктивної співпраці з іншими людьми на базі ґрунтовних професійних знань. Навички (Skills) – за авторитетним виданням «Webster's encyclopedic dictionary of the English language» – це здатність робити щось добре, що є результатом тривалого практичного досвіду і навчання; специфічна техніка (ability to do something well, as a result of long practical experience and training, a particular technique), особлива здатність, яка включає в себе спеціальну підготовку і досвід (particular ability that involves special training and experience) [11, 931].

Словники також пропонують різні переклади цього поняття: навичка, вправність, кваліфікація, майстерність, вміння, мистецтво, спритність. Це визначення ніяк не відкидає необхідності теоретичних знань, як таких, а лише ускладнює та поглибує вимоги щодо «дієвості» цих знань та висуває додаткові вимоги з практичної підготовки застосування знань та набуття досвіду, який і буде підґрунттям для формування компетентностей. Адже особистість має не тільки володіти певними, знаннями, вміннями, навичками, але й вміти адекватно, гнучко та результативно їх застосовувати. Відтак, в освітньому процесі в професійному чи вищому навчальному закладі увага має приділятись як професійній та фаховій складовій, так і когнітивній та соціальній.

Результати діяльності освітньої організації корелюються з системою управління. Організація – це «соціальне утворення, яке характеризується спеціально визначеною структурою і діяльність якого підпорядковане певній меті!» [4]. Освітній заклад системи

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА

післяшкільної освіти у свої роботі має враховувати цілий ряд особливостей сучасного світу. Адже, і організація функціонує в цьому світі, і випускник має бути готовим до життя і праці в цьому світі. Так, сучасний теоретик менеджменту І. Адізес [1], до цих особливостей відносить, крім технологічного прогресу, глобалізацію, коли необхідно мислити та будувати плани глобально, а діяти та реагувати локально; «стискання» світу, коли відстані перестають бути перепоною завдяки великим швидкостям обміну інформацією та транспортуванням матеріальних благ. Називає сучасний світ, «часом великих швидкостей», коли рішення треба приймати дуже швидко. Часом, коли люди все більше задумуються над сенсом життя. Гуру менеджменту звертає увагу на неминучість конфліктів, адже зміни можуть провокувати певну дезінтеграцію, зростання розриву між бідними і багатими, соціальну напругу. Освітній менеджмент має особливо враховувати наступні чинники сучасного світу – швидке застарівання навичок та те, що «мілленіали» стають основою трудових ресурсів. Втрачання актуальності навичок, які набуті у процесі формального навчання, потребують від працівника уміння швидко вчитися та перевчатись, реагувати за запити ринку праці, бути конкурентоспроможним в умовах змін. Мілленіали, або покоління Y, як їх називають соціологи, мають зовсім інші підходи до праці і кар'єри, ніж попередні покоління. А освітні заклади мають справу ще з іншим поколінням – це покоління Z, або «Homelanders», «Homeland Generation» або «New Silent Generation») [12] — людьми, які народились після 2000 року. Представники цього покоління активно використовують різноманітні гаджети, за що їх називають «цифровими людьми». Вони схильні цікавитись наукою та технологіями, мистецтвом. Дослідники вважають, що це покоління буде економним та вестиме здоровий спосіб життя.

Такі умови сучасного світу породжують нові виклики перед менеджментом у різних сферах, в тому числі і освіті. Крім того, варто врахувати, що управління організацією – це, насамперед, управління людськими ресурсами, а різні люди потребують різних підходів до управління [5]. Результативно реалізовувати освітні проекти можливо лише за умови врахування особливостей поколінь, з якими доводиться працювати. До роботи з студентами покоління Z краще заливати мелленіалів, які за ментальністю більше до них. Відтак, керівники освітніх установ повинні постійно працювати над зачлененням нових, молодих кадрів. Молода генерація викладачів швидше і гнучкіше поділятиме способи мислення та підходи до розв'язання соціальних та життєвих завдань своїх студентів, а у процесі вирішення освітніх кейсів набуватиме необхідного професійного досвіду. Крім того, вони схильні долучатись до діяльності, яка має соціально схвалювані цілі, спрямована на покращання світу в цілому. А робота в освітній сфері створює для цього відповідні можливості та фундамент. Результати проведеного нами опитування студентів першого курсу Університетського коледжу (2016 р. набору; 261 респондент) засвідчують, що 53% респондентів хочуть, щоб їхні викладачі були більші до них за віком. За результатами аналізу відповідей представників 1-4 курсів того ж навчального закладу щодо якості викладання та оцінки викладачів (всього 544 респондента) встановлено, що 17% респондентів у коментарях відмічають необхідність «омолодження» викладацького складу. У співбесідах студенти відмічають, що причина такого бажання прихована не в критиці рівня професіоналізму викладачів, а про бажання вчитись у викладачів, які на думку студентів, мають суголосні або близькі погляди на життя. Їм хочеться, що викладачі були молодші за їхніх батьків. Однак, чим старші студенти, тим менше значення вони надають фізичному

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА

віку викладачів, а звертають увагу на професіоналізм та спосіб взаємодії зі студентською спільнотою.

Будь-яка теорія народжується як відповідь на потребу практики. Менеджмент початку ХХІ століття має свої сутнісні риси, які варто враховувати і в освітньому менеджменті. Що саме варто враховувати, вибудовуючи цілісну систему управління підготовкою фахівців у післяшкільній освіті? Більшість учених наполягають на необхідності змін стилів управління на користь демократичних, передбачаючи занепад авторитарного стилю. Також, сучасний змінний світ заперечує ієрархію в організації та вимагає іншої структури. Це може бути холакратія [13], мережева організація [8], плоска організація [6], або ж організація роботи над проектами із застосуванням методології agile [2]. Постійні зміни утруднюють прогнозування, а, відтак, успішнішою стає організація з гнучкими підходами як до побудови структури, так і до управління.

Складні завдання сучасних організацій неможливо реалізувати без підтримки усіх членів, відтак розвиток командного духу та його підтримка є необхідною умовою успішності. Крім того, праця в умовах змін, а значить - стресу, потребує системи управління протидії стресам та стресовим ситуаціям. Виробляти оптимальні рішення в умовах змін можливо лише базуючись на достовірних та верифікованих даних. Управлінські рішення необхідно приймати на основі ґрунтовного вивчення якісних та кількісних показників, що характеризують діяльність будь-якої організації, в тому числі й освітньої, а також середовища, в якому функціонує ця організація. Заклади професійної та вищої освіти, виконуючи цілій перелік соціальних функцій - від професійної освіти та передачі технологій до сприяння формуванню громадянських цінностей здобувачів освіти, працюють на тлі культурних та економічних традицій, які визначають вибір моделі - інтелектуального центру чи бізнес проекту. Однак, на думку експертів, навіть комерційні заклади, сьогодні мають зважати на ціннісні орієнтири та перейматись благочинними проектами, а для освітніх організацій така діяльність може стати ознакою сучасності та лідерства в галузі.

Отже, перед перед управліннями сфери освіти стоять нелегкі та нагальні завдання: швидка гнучка адаптація до зовнішніх умов діяльності освітнього закладу; орієнтація на майбутнє, із дозволеним застосуванням досвіду минулого; аналіз успішного сучасного практичного досвіду з подальшим його фіксуванням та поширенням; застосування інноваційних управлінських методик з адаптацією до специфіки освітніх організацій; раціональне використання кадрів, більшість з яких є добре освіченими, креативними, підприємливими з одночасною роботою із зачленення молодих кадрів, які отримали сучасну освіту та є носіями новаційних поглядів; послаблення формалізму і бюрократії.

Тільки сучасні гнучкі підходи до управління освітніми організаціями сприятимуть їхній результативній діяльності сьогодні та забезпечать подальший розвиток.

Література

1. Адізес И. На пороге управлеченческой революции / И.Адізес // «Hardvar Business Review – Россия» - Ключевые идеи 2017, январь-февраль 2017, С.6-10.
2. Вольфсон Б.Гибкое управление проектами и продуктами. — СПб.: Питер, 2015. — 144 с
3. Д'юї Д.Демократія і освіта/ Д. Д'юї // . – Львів:Літопис, 2003. – 294 с.
4. Дафт З.Л. Менеджмент:Пер. с англ. – С.Пб.:Питер, 2000. – 832 с.
5. Друкер П. Задачи менеджмента в ХХІ веке. – М.:Издательский дом «Вильямс», 2000. – 215 с.