

УДК 378.018

О.В.Величко, к.е.н., О.М.Гедиш,

Інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників
Університету менеджменту освіти НАПН України,
м. Донецьк

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Стратегія розвитку професійно-технічної освіти в Україні передбачає формування оптимальної мережі професійно-технічних навчальних закладів для забезпечення якісної первинної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів, трансформацію галузі у європейський і світовий простір.

Стратегия развития профессионально-технического образования в Украине предусматривает формирование оптимальной сети профессионально-технических учебных заведений для обеспечения качественной первичной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, трансформацию отрасли в европейское и мировое пространство.

Strategy of Vocational Education in Ukraine foresees the creation of the optimal network of vocational schools to ensure quality of initial training, retraining and advanced training workers, transforming industry in European and world space.

Ключові слова: професійно-технічна освіта, якість освіти, система соціального партнерства, управління освітою.

Система сучасної української професійно-технічної освіти характеризується наступними кількісними показниками: станом на 01.01.2010 року в країні функціонує 994 державні професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ) різних типів, в яких навчається понад 423 тис. учнів і працюють понад 57 тис. педагогічних працівників; також на підставі отриманих ліцензій кваліфікованих робітників готують понад 1 тис. відомчих та приватних навчальних закладів; до професійно-технічної освіти належить і система професійного навчання кадрів на виробництві, в якій щорічно навчається понад 1,3 млн. робітників підприємств і організацій.

Незважаючи на такий потужний потенціал, розгалужену багаторівневу систему надання освітніх послуг населенню, професійно-технічна освіта не спроможна розв'язати ключову проблему – привести підготовку кваліфікованих робітників у ПТНЗ у відповідність до потреб ринку праці; очевидним є розрив між попитом і пропозицією робочої сили. Так, понад 60% вільних робочих місць на регіональних ринках праці припадає на професії висококваліфікованих робітників.

Питанням розвитку вітчизняної професійної освіти, організаційно-економічних перетворень у ній, трансформації джерел фінансування присвячені роботи В.В.Олійника, Н.М.Бібіка, Г.А.Дмитренко, С.А.Мамонтова, В.І.Куценко та ін.

Мета статті – аналіз сучасних тенденцій розвитку професійно-технічної освіти в Україні.

Як відомо, за радянських часів проблема підготовки кваліфікованих робітничих кадрів для народного господарства вирішувалася централізовано, на плановій основі, за допомогою командно-адміністративних методів

управління. Основою системи підготовки робітничих кадрів, її ядром була система профтехосвіти. Як система профтехосвіти функціонувала за чіткою плановою основою (плани набору, підготовки, розподілу випускників та ін.) і повного державного забезпечення (фінансування, всі види забезпечення). Профтехосвіта мала власні системи підготовки педагогічних кадрів (інженерно-педагогічні навчальні заклади) і підвищення їх кваліфікації (інститути, факультети підвищення кваліфікації).

Професійний рівень і кваліфікація випускників системи профтехосвіти, незважаючи на всі зусилля і окремі досягнення, принципово не могла відповідати світовим стандартам. Це пояснюється низкою причин, найважливішими з яких, на наш погляд, є такі:

- ❖ профтехосвіта для галузей народного господарства готувала кадри, які здебільшого не відповідали світовим стандартам і продукція яких переважно не була конкурентоспроможною на ринках світу;

- ❖ відсутність чіткої, обґрунтованої системи державних професійних стандартів, які б відповідали аналогічним системам економічно розвинутих держав зарубіжжя, а також практичних механізмів і регламентованих процедур перевірки їх виконання;

- ❖ якість підготовки робітничих кадрів за умов планового розподілу випускників, відсутності вимог ринку і конкуренції не мала змоги стати реальною, а не декларованою основним принципом у практиці роботи навчальних закладів профтехосвіти;

- ❖ відсутність особистої глибоко усвідомленої зацікавленості тих, хто навчається, у високій професійній готовності до праці, до боротьби за «місце під сонцем», замість цього – впевненість у гарантованому працевлаштуванні;

- ❖ організація виконання різних планових завдань і вказівок вищестоящих органів, яка була основним напрямом роботи керівника ПТНЗ; така ситуація зумовлювалася низькою самостійністю навчальних закладів профтехосвіти і командно-адміністративними методами управління.

На сьогодні розроблено багато різних концепцій, аналіз змісту деяких свідчить, що в них:

- ❖ не виявлено закономірностей та тенденції розвитку зовнішнього відносно системи середовища;

- ❖ не аналізується та не моделюється діяльність аналогічних вітчизняних та зарубіжних систем;

- ❖ не встановлено послідовності цілей, до яких прямує система на даний момент та в прогнозованому майбутньому;

- ❖ не визначаються критерії досягнення мети;

- ❖ не визначено фактори та умови, за яких реально забезпечується рух системи до мети та досягнення кінцевих результатів та ін.

Звичайно, глибина проробки змісту концепції (програми) залежить від творчого потенціалу колективу розробників, часу та ресурсів, що надаються на

цю творчу роботу. Але не тільки це. Багато залежить від коректно обраного наукового фундаменту проблеми. «Ми припускаємо, – зазначає ректор Університету менеджменту освіти В.В.Олійник, – що науковим фундаментом управління розвитком системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти доцільно вважати стратегічний менеджмент, який ґрунтується на таких позитивних властивостях методу, як:

- ❖ чіткість використовуваних понять (мета, фактор, умова та ін.);
- ❖ визначеність спрямованості та змісту аналізу;
- ❖ орієнтація на кінцевий результат;
- ❖ відносна простота моделювання стану системи (поточного, перспективного та ін.);
- ❖ підвищення ефективності реалізації принципів управління;
- ❖ можливість обґрунтованості систематизації та класифікація системи;
- ❖ широкі можливості забезпечення соціальної та особистісної орієнтації системи;
- ❖ застосування методів не тільки до розробки концепції (цільової програми), а й на стадії аналізу системи;
- ❖ чітка, зрозуміла єдина мета та засоби її досягнення» [1, с. 102].

Існує потреба в модернізації змісту й підвищенні якості професійно-технічної освіти, які б задовольняли потреби роботодавців. Ця проблема перебуває в полі зору органів управління освітою, але потрібно суттєво активізувати залучення до її розв'язання соціальних партнерів на різних рівнях. Особливо це стосується розроблення та узгодження державних освітніх стандартів, які повинні містити в собі лише мінімум обов'язкових компетенцій випускників ПТНЗ, що мають кластися в основу навчальних програм та доповнюватися змістом, виходячи з реальних потреб та запитів роботодавців.

Такі зміни потребуватимуть зміни структури державних освітніх стандартів, уникнення надмірної деталізації їх. Оновлені освітні державні стандарти мають характеризуватися їх орієнтацією на результати навчання, відповідністю професійних функцій та компетенцій вимогам роботодавців. Суть таких стандартів полягає в тому, що в них основні види діяльності є узагальненими професійними функціями, основними загальними й професійними компетенціями – як готовність виконувати професійні функції, а навчальні програми, що базуються на компетенціях, мають розроблятися за модульною технологією.

У реаліях сьогодення повноваження та відповідальність за розроблення навчальних планів та програм, які б враховували вимоги роботодавців до змісту навчання, доцільно було б передати регіонам та безпосередньо ПТНЗ. Важливим є також питання щодо проведення незалежної оцінки якості компетенцій випускників ПТНЗ та інших категорій громадян, які набули таких компетенцій у процесі трудової діяльності чи шляхом неформальної освіти. Сьогодні така практика існує в переважній більшості країн Європейського

Союзу, й вона дає позитивні результати (наприклад, в Іспанії, Данії, Нідерландах). За таких умов працівник зацікавлений у постійному підвищенні своєї кваліфікації, набутої різними шляхами. Для реалізації такої моделі в Україні необхідно створити незалежні інституції сертифікації кваліфікацій.

Особливо проблемним залишається для українських ПТНЗ різних форм власності питання ліцензування їх діяльності з надання освітніх послуг. Періодичне оновлення порядку ліцензування діяльності з надання освітніх послуг суттєво нічого не змінює. Як і раніше, процедура ліцензування не дозволяє ПТНЗ оперативної та гнучко реагувати на попити роботодавців щодо кваліфікованих робітників, оскільки на підприємствах, через значні обсяги звільнення робітників з різних причин, що потребує швидкої їх заміни, стихійно з'являються вільні робочі місця за значним переліком виробничих професій.

У нашій країні професійно-технічними навчальними закладами проліцензовано понад 500 професій, хоч на підприємствах їх застосовується лише близько 400. Наразі ПТНЗ не здатні швидко реагувати на кадрові проблеми роботодавців, адже мусять довго проходити матеріально обтяжливу процедуру ліцензування. Як наслідок, роботодавці змушені самостійно здійснювати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації своїх робітників безпосередньо на виробництві, причому, як правило, роблять це, по суті, незаконно, адже не мають відповідної ліцензії. В Україні лише 6-7 % підприємств мають ліцензії, причому лише на частину професій. При цьому, хоча за статистичними даними 2009 р., на виробництві набули першої та пройшли перепідготовку понад 250 тис. робітників.

Така практика підтверджує невисоку ефективність нормативно-правових актів з питань ліцензування; вони потребують удосконалення з метою усунення дисбалансу між ринком освітніх послуг та ринком праці. Не узгоджується з ринковими відносинами і принципами також затвердження обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів за кожною окремою професією. Це повинно регулюватися з урахуванням реальної потреби на регіональному ринку праці обласними експертними радами з ліцензування.

Також суттєвого спрощення потребує процедура ліцензування державних ПТНЗ для забезпечення їх мобільності та конкурентоспроможності на місцевому ринку праці. Не врегульована також відповідальність роботодавців за створення умов випускникам ПТНЗ для їх адаптації, закріплення та подальшого підвищення кваліфікації. Переважна більшість підприємств не розробляють та не реалізують відповідні програми професійного розвитку молодих робітників і не виділяють кошти на ці цілі. Тому непоодинокими є факти використання випускників ПТНЗ не за набутою ними професією чи рівнем кваліфікації, виплати їм низької заробітної плати, відсутність наставництва, механізмів стимулювання їх зацікавленості до професійного

росту тощо. Це призводить до відтоку частини випускників з підприємств та посилює їх бажання до перекваліфікації.

У той же час більшість країн Європейського Союзу надають важливого значення різноманітним стимулам до підвищення якості національної робочої сили. Зокрема, на молодих робітників здійснюється мотивуючий і стимулюючий вплив, орієнтований на активізацію їх професійно-особистісного розвитку і функціонування. В Україні також на часі запровадження певних пільг для підприємств-роботодавців, що виділяють кошти на розвиток професійно-технічної освіти, здійснюють програми щодо адаптації та закріплення випускників ПТНЗ.

Потребує підвищення ефективності система соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти. В умовах змін соціальних відносин працівників, роботодавців і держави, підвищення вимог до якості робочої сили постає необхідність рішучого перегляду механізмів партнерства у сфері професійно-технічної освіти. Незважаючи на певні досягнення у стосунках між соціальними партнерами різних рівнів, ці стосунки потребують більшої результативності і впливу на удосконалення системи професійно-технічної освіти. Це обумовлено тим, що у процесі формування ринку праці відбулися значні зрушення стосовно попиту на робітників. Проте в регіонах не відпрацьовані ефективні механізми взаємозв'язків між соціальними партнерами (об'єднаннями роботодавців та профспілок), а також іншими зацікавленими партнерами (галузевими управліннями облдержадміністрацій, службою зайнятості, підприємствами тощо). Тому украй важливо, щоб всі партнери були активними учасниками освітянських процесів, робили свій внесок у справу приведення у відповідність ринку освітніх послуг та потреб ринку праці.

Реалії сьогодення потребують визначення механізмів, які б регулювали відносини між соціальними партнерами, напрямів спільної діяльності всіх потенційних партнерів (наприклад, між ПТНЗ і підприємствами, місцевими органами виконавчої влади). Нині державні адміністрації, посилаючись на те, що ПТНЗ перебувають у підпорядкуванні Міністерства освіти і науки, практично не турбуються про них, хоч, зрозуміло, йдеться про підготовку робітничих кадрів для задоволення потреб підприємств їх регіону. Задоволення потреб регіональних ринків праці вимагає більш гнучкої структури управління професійно-технічною освітою, в якій саме регіональний рівень має нести відповідальність за обсяги та якість підготовки робітничих кадрів.

Це вимагає перерозподілу обов'язків між органами управління освітою, їх партнерами: органами праці та соціальної політики, державної служби зайнятості, галузевими управліннями облдержадміністрацій, об'єднаннями роботодавців та профспілок. Вирішенню цього завдання сприятиме поетапна децентралізація професійно-технічної освіти, що дозволить гнучко реагувати на регіональні потреби в кваліфікованих робітниках з врахуванням місцевих

демографічних та економічних факторів. Децентралізація системи професійно-технічної освіти потребуватиме сучасних підходів до формування політики та стратегії в цій галузі та законодавчого врегулювання низки питань, що сьогодні вирішуються на центральному рівні, але можуть і повинні бути передані в регіональне управління.

Відтак, одним із головних стримуючих чинників розв'язання наявних проблем та формування єдиної концептуально узгодженої та науково обґрунтованої державної політики щодо розвитку системи професійної освіти і навчання є недосконалість законодавчих та інших нормативно-правових актів, якими регулюються питання сфери професійно-технічної освіти і навчання, несвоєчасне неврахування ними тих змін, що відбуваються в економіці і реальному суспільному житті країни.

Необхідність прогнозування розвитку професійно-технічної освіти, визначення її завдань та змісту на найближчі 10-20 років, інтегрування в загальноєвропейський освітній простір у рамках Копенгагенського процесу, приведення у відповідність підготовки робітників у ПТНЗ до потреб української економіки через посилення повноважень та функцій на регіональному та місцевому рівнях, створення системи соціального партнерства зумовлюють потребу в розробленні нового законодавства.

Чинне дотепер законодавство у галузі професійно-технічної освіти спирається лише на централізовану систему управління. До того ж в ньому головна увага зосереджується винятково на державних ПТНЗ, а не на системі загалом (професійному навчанні кадрів на виробництві, навчанні безробітних за направленням служби зайнятості). Через надмірну заорганізованість навіть призначення керівників ПТНЗ здійснюють в Києві, з МОН погоджують також статuti недержавних ПТНЗ різних форм власності і підпорядкування після їх реєстрації та затвердження на місцях.

Необхідність оновлення законодавства про професійно-технічну освіту обумовлюється параметрами Копенгагенського процесу, спрямованими на створення системи неперервного навчання упродовж життя, співставних систем професійно-технічної освіти на міжнародному рівні, тобто – визнанні документів про українську професійно-технічну освіту. «Якщо держава втратить провідні позиції у визначенні політики, координації, фінансуванні й розробленні стандартів, то створення і подальше функціонування системи професійно-технічної освіти протягом усього життя залишиться недосяжною метою», – такий висновок зроблено міжнародними експертами на II Міжнародному конгресі ЮНЕСКО з технічної і професійної освіти.

Спробу розв'язати проблеми, що за багато десятиріч накопичилися у професійно-технічній освіті, зроблено в розпорядженні Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 1723 – р., яким схвалено Концепцію Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки [2]. До того ж, якщо проаналізувати зміст Концепції, то впливає,

що кваліфікація всіх наявних робітничих кадрів у країні, в тому числі випускників ПТНЗ, взагалі не відповідає поточним та перспективним соціально-економічним потребам, що дискредитує значну кількість кваліфікованих і висококваліфікованих робітників, які зайняті у різних видах економічної діяльності і роблять свій вагомий внесок у розвиток економіки. Ще більш неприродним є поєднання з вказаним вище висновком стосовно кваліфікації робітничих кадрів причин, що за своїм змістом стосуються переважно державних ПТНЗ.

Насправді мова мала б йти про всі складові системи професійно-технічної освіти (підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітничих кадрів як в державних, так і в комерційних навчальних закладах, навчання персоналу підприємств на виробництві, навчання безробітних за направленням державної служби зайнятості).

Питання про посилення виховної роботи серед учнів ПТНЗ в Концепції Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки зовсім обійшли увагою. В тому вигляді, як вони викладені в Концепції, реалізація заходів, передбачених урядовою постановою, не потребує спеціальних урядових рішень, оскільки заходи Концепції стосуються функціональних обов'язків МОН. Такий підхід є застарілим, він не забезпечує належної результативності, ставлячи під сумнів, чи розуміють укладачі Концепції суть проблеми, пов'язаної з кадровим забезпеченням потреб національної економіки.

До всього, як зазначають експерти «Центру освітнього моніторингу» в рамках проекту «Громадський центр аналізу освітньої політики», цей документ містить елементарні стилістичні неточності: пункти 2 і 3 за змістом незакінчені; незрозумілим є поєднання слів «порядок визначає механізм», правильно було б записати «порядок визначає процедуру»; якщо підготовка проводилася за державним замовленням, то замовником є держава; не слід було вводити термін «замовник робітничих кадрів – власники підприємств...». Тут мова повинна йти про підприємства – роботодавці; замість слів «багатосторонній договір» слід вживати «трьохсторонній договір», адже угода укладається між трьома особами [3].

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 770 «Про внесення змін до Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики» внесено певні зміни, які мають уточнюючий характер й зводяться до заміни одних понять і слів на інші. Немає підстав припускати, що документ реально вплине на виправлення ситуації, пов'язаної з виробничим навчанням і практикою.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року №789 «Про затвердження Порядку укладення договорів про працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів», на яких

поширюється дія Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці», затверджено відповідний Порядок. Цей документ за значенням є аналогічний попередньому. Проте він підготовлений на більш високому професійному рівні.

Водночас, урядова постанова радикально не вплине на реальне забезпечення випускників даної категорії першим робочим місцем, оскільки у пункті 11 зазначено, що «за відсутності вільних вакансій відповідно до здобутої спеціальності, професії та присвоєної кваліфікації випускникові видається довідка для самостійного працевлаштування». Швидкоплинне розроблення проекту документу з амбітною й хронологічно оптимістичною назвою «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки» мало б засвідчити, що профільне міністерство нарешті визначило орієнтири, до яких воно поведе освіту.

Документ за визначенням мав би стати інструментом розв'язання освітніх проблем, що накопичилися, й дати освітянам відповіді на запитання, що їм робити завтра, через рік, у довгостроковій перспективі, як реагувати на повсякчасні виклики, що постають перед ними. Також стратегія повинна визначати основні довгострокові цілі й завдання, недвозначно формулювати курс, яким рухатиметься національна освіта, містити план дій і розподіл ресурсів, необхідних для досягнення поставлених цілей.

Наприклад, із жовтня 2011 року в Польщі почав діяти новий закон про вищу освіту, який має змінити польські вузи так, щоб вони могли конкурувати на ринку ЄС. Працювали над законом три роки. Навіть поверховий порівняльний аналіз нового польського закону про вищу освіту та законопроекту, який подали на реєстрацію у Верховну Раду України, дає підстави зробити висновок, що ми, на відміну від польських колег, рухаємося в протилежний бік. Польща остаточно відмовилася від централізованих стандартів вищої освіти і зробила революційний стрибок до повної академічної свободи. Академічна свобода є серцевиною університетської автономії. Університети самі визначають напрямки підготовки фахівців, і вони вирішують, які саме програми та курси запроваджувати. До слова, новий закон дає змогу запроваджувати різні авторські курси та програми.

«Нас переконують, – зазначає проректор Львівського національного університету М. Зубрицька, – що університетам дадуть ширшу автономію у фінансовому управлінні. Але «ширша автономія» – це, передусім, академічна автономія. Це право університету визначати, наприклад, які сертифікати ЗНО потрібні при вступі до ВНЗ. У нас це визначає міністерство» [4].

Фінансовий вимір нового польського закону про вищу освіту має два аспекти. Перший – фінансова мотивація для дуже здібних студентів. Відтепер вони мають змогу не платити за другий напрямок, отримувати не лише гранти ректора, а й гранти міністра та європейські гранти, щоб займатися науковою роботою. Другий аспект – мотивація та підтримка університетських науковців.

Залучивши інвестиції до університету, держава на 5 років гарантує провідним національним науковим осередкам свою підтримку. Це неймовірний стимул до наукової роботи. Що важливо, обирати університети для таких державних грантів будуть міжнародні експерти. І вже 1 жовтня 2011 року створені комісії за науковими напрямками, до яких залучені знані європейські науковці та дослідники.

Стратегія розвитку профтехосвіти в Україні передбачає формування оптимальної мережі професійно-технічних навчальних закладів для забезпечення якісної первинної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів, трансформацію галузі у європейський і світовий простір, забезпечення її відповідними фінансовими, матеріальними, людськими та організаційними ресурсами. Стратегія розвитку мережі професійно-технічних навчальних закладів полягає у створенні нових типів навчальних закладів та подальшій оптимізації без скорочення учнівських місць [1, с.41].

Розв'язання проблем, пов'язаних з забезпеченням випереджувального розвитку професійно-технічної освіти протягом життя, спрямованого на задоволення потреб української економіки у кваліфікованих робітниках, можливе шляхом:

- ❖ підвищення ефективності управління: створення окремого центрального органу виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти, як це передбачено Законом України «Про професійно-технічну освіту;

- ❖ досягнення нової якості і результативності професійно-технічної освіти;

- ❖ підвищення соціального статусу і професіоналізму педагогічних працівників, посилення державної їх підтримки;

- ❖ формування ефективних фінансово-економічних механізмів: розроблення і впровадження методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням складності професій, базової моделі розрахунку нормативу бюджетного фінансування на одного учня.

Список використаних джерел:

1. Олійник В.В. Управління розвитком системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічної освіти: Науково-методичний посібник / В.В.Олійник. – К.: ЦІППО, 2001. – 207 с.
2. Концепція Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>.
3. ГО «Центр освітнього моніторингу» в рамках проекту «Громадський центр аналізу освітньої політики»: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://centromon: tor.com.ua/>.
4. Зубрицька М. Тенденції в нашій освіті викликають тривогу /М. Зубрицька // «Дзеркало тижня. Україна». - № 47, 27 грудня 2011.