Секція: Державне управління, самоврядування і державна служба

Романенко Євген Олександрович
доктор наук з державного управління, професор, проректор,
Заслужений юрист України
Міжрегіональна академія управління персоналом
ORCID: 0000-0003-2285-0543
м. Київ, Україна

Щокін Ростислав Георгійович
доктор юридичних наук, доцент,
Заслужений працівник фізкультури та спорту України, Президент
Міжрегіональна академія управління персоналом
ORCID: 0000-0002-0836-8315
м. Київ, Україна

Дацій Олександр Іванович
доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи
Міжрегіональна академія управління персоналом
ORCID: 0000-0002-7436-3264
м. Київ, Україна

Радкевич Валентина Олександрівна
доктор педагогічних наук, професор, дійсний член (академік)
Національної академії педагогічних наук України, директор
Інститут професійно-технічної освіти
Національної академії педагогічних наук України,
Заслужений працівник освіти України
ORCID: 0000-0002-9233-5718
м. Київ, Україна

Бородієнко Олександра Володимирівна
доктор педагогічних наук, доцент, член-кореспондент
Національної академії педагогічних наук України,
завідувач лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання
Інститут професійно-технічної освіти
Національної академії педагогічних наук України
ORCID: 0000-0001-9133-0344
м. Київ, Україна

Короткова Ліна Ігорівна
кандидат педагогічних наук, директор
Державний навчальний заклад
«Запорізьке вище професійне училище моди і стилю»
ORCID: 0000-0002-6635-2063
м. Запоріжжя, Україна

Мірошниченко Олексій Валентинович
кандидат економічних наук, Заслужений економіст України,
виконавчий Віце-президент Конфедерації роботодавців України,
Президент Інститут професійних кваліфікацій
ORCID: 0000-0001-7184-9560
м. Київ, Україна

Колишко Родіон Анатолійович
кандидат юридичних наук, директор
Інститут професійних кваліфікацій
ORCID:0000-0003-3981-3888
м. Київ, Україна

Притоманов Сергій Олексійович
кандидат фізико-математичних наук, доцент, Віце-Президент
Інститут професійних кваліфікацій
ORCID: 0000-0003-2628-4788
м. Київ, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ У ВЗАЄМОДІЇ ІЗ СОЦІАЛЬНИМИ ПАРТНЕРАМИ

Серед пріоритетних напрямів освітніх реформ в Україні чільне місце відводиться модернізації професійної (професійно-технічної) освіти. Метою такого процесу є створення системи професійної освіти і навчання нової якості, що здатна задовольнити запити сучасного українського суспільства й економічного сектора країни, забезпечити соціальну злагоду в суспільстві та економічну безпеку держави. Головними мотиваторами модернізації вітчизняної професійної освіти є глобалізаційні виклики, що позначилися й на економіці та освіті України. Серед найбільш поширених - демографічний спад та рівень безробіття, що детермінував високий рівень трудової міграції; високий рівень технологізації та оплати праці в ЄС, що зумовив відтік висококваліфікованих кадрів за межі України, гальмуючи таким чином розвиток її високотехнологічного виробництва і консервуючи відсталу «модель сировинної економіки»; підвищення соціальних та екологічних стандартів у ЄС; доступність освіти за кордоном, яка спричинила трансформацію академічної мобільності українців на завуальовану «інтелектуальну еміграцію».

Поява різних форм власності, формування ринку освітніх послуг послужило об'єктивною основою посилення впливу різних груп населення, потребує створення нових перспектив розвитку професійної освіти у взаємодії із соціальнімі партнерами. В межах соціального партнерства вдається узгодити інтереси виробників і споживачів освітніх послуг, а

також роботодавців. Соціальне партнерство є інструментом, за допомогою якого представники різних суб'єктів власності, груп населення, що мають специфічні інтереси в сфері професійної освіти, досягають консенсусу, організують спільну діяльність, або координують її в напрямку досягнення суспільної злагоди. Система соціального партнерства передбачає його здійснення як на рівні вищих політичних і національних, так і регіональних, галузевих інтересів, на рівні робочих місць. У практичному аспекті базові інноваційні перспективи розвитку професійної освіти у взаємодії із соціальними партнерами передбачає провідну роль в них замовників кадрів, роботодавців, формування механізму інтегрованого фінансування [1].

Створення дієвої системи соціального партнерства в професійній освіті стає сьогодні життєво важливо не тільки для освітніх установ, але й для роботодавців, служби зайнятості, органів влади на місцях, а, найголовніше, для учнів, випускників. Молоді, яка вступає в трудове життя, гарантовано Конституцією України право отримання першої робітничої професії, що забезпечує заняття гідного місця в системі економічних відносин. Допомогти їй у цьому повинна ефективна система соціального партнерства, що об'єднує всіх, хто реально, на ділі зацікавлений в забезпеченні економічного зростання країни.

У той же час рівень розвитку соціального партнерства на сучасному етапі можна охарактеризувати як нестійкий і незавершений. Сучасна модель соціального партнерства в сфері професійної освіти передбачає зниження ролі державних структур у системі регулювання та збільшення активності спілок роботодавців в процесі договірного регулювання трудових відносин.

Не можна не відзначити попутний соціально-психологічний фактор, що впливає на економічне зростання через систему освіти. За допомогою контролю освітніх програм держава використовує систему освіти для

закріплення почуття соціальної єдності та культурної приналежності, превалює модель освітніх систем, що спираються на здатності й конкурсному відборі, що надає всім верствам суспільства потенційну мобільність в русі вгору. Головними опорами розвитку суспільства взаємного навчання стає таким чином, сфера професійної освіти та професійного навчання. Регулювання відносин всіх суб'єктів господарювання у сфері розвитку підготовки кадрів має будуватися з урахуванням їх інтересів. Всі суб'єкти, задіяні в підготовці кадрів, мають власні цілі.

У сфері підготовки кадрів узаконення відносин відбувається на регіональному рівні в формі програм, які реалізуються на паритетних засадах з розподілом обов'язків з організації, фінансування та працевлаштування. Безсумнівно, як і в інших угодах, в підготовці кадрів діє принцип добровільності. У нашому випадку об'єктивна потреба в підвищенні ефективності підготовки кадрів штовхнула роботодавців і органи місцевого самоврядування назустріч один одному, так як взаємодія між системою професійної (професійно-технічної) освіти та сучасними виробництвами регіону не розвивалась, або зусилля були мізерними.

З властивою освітнім системам інерційністю установи професійної (професійно-технічної) освіти зберігають кадри майстрів і викладачів, навчально-матеріальну базу на колишньому рівні, так як фінансування не дає можливості для модернізації. Керівники підприємств, нові виробництва відчувають кадровий голод на тлі значної кількості безробітних. Відносини між навчальними закладами професійної освіти та виробництвом не складаються. Посередником повинні виступити органи місцевого самоврядування та територіальні громади. Вони повинні подолати бар'єр інерції навчальних закладів та організувати взаємодію. Добровільність передбачає правильне усвідомлення своїх перспективних інтересів кожним учасником, а це досить складний процес. Дотримання

етики ділових відносин, принципів рівноправності та рівної вигоди досягається шляхом використання всього багатого арсеналу методів та інструментарію соціального партнерства. Це консультації й переговори, прийняття угод і участь в акціях, розподіл функцій регулювання, планування, фінансування та контролю між усіма учасниками.

Соціальні партнери могли б бути корисні в питаннях створення переліку професій, потрібних на ринку праці, коригування змісту освітніх програм, шляхом спільного їх рецензування та формування системи підготовки та підвищення кваліфікації викладачів закладів професійної освіти для більш якісної підготовки робітників і фахівців.

З метою збалансування на ринку праці попиту та пропозиції має бути вдосконалена система його моніторингу. Це передбачає формування нових показників щодо моніторингу руху робочої сили, вакансій і робочих місць, створення робочих місць, у тому числі у програмах соцільно-економічного розвитку. Це дозволить органам публічної влади своєчасно приймати превентивні заходи зі зняття напруги на регіональних ринках праці та скоротити витрати бюджету на ліквідацію негативних наслідків безробіття. Основними напрямками інновацій в даній сфері має стати сприяння молоді у виборі професії, консультаційний та психологічний супровід професійної кар'єри, соціалізації та професійному становленню.

Важливе значення для забезпечення регіональної системи професійної освіти має постійне вивчення потреби ринку праці у працівниках за всіма напрямками господарського комплексу та формування адекватної цим потребам моделі установи професійної освіти у взаємодії з соціальними партнерами. Особливо важливо забезпечити прогноз перспективних потреб в кадрах. Саме прогнозна компонента, а не поточна потреба повинні визначати алгоритм формування структури й обсягу підготовки кадрів. При визначенні потреб в робочій силі потрібно

враховувати також впровадження ресурсозберігаючих технологій і нової техніки [1].

Зростаюча конкуренція на ринку праці ставить систему професійної освіти перед необхідністю підвищення якості підготовки кадрів. Роботодавці заявляють потребу в підготовці робітників 4-5 кваліфікаційного розряду, з повною загальною середньою освітою, які володіють суміжними професіями та володіють потрібними соціальними якостями (відповідальність, дисципліна, комунікабельність). Однак, в даний час близько 70% випускників закладів професійної освіти отримують 3 кваліфікаційний розряд. Дані вимоги виходять за межі рівня професійної освіти, що реалізується сьогодні в закладах професійної освіти.

Рух до підвищеної якості робітничих кадрів передбачає створення багаторівневих і багатопрофільних освітніх установ, здатних гнучко реагувати на динаміку потреб ринку праці. Вони можуть будувати навчання як на основі державних освітніх стандартів, так і освітніх програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, мати різні терміни навчання, забезпечувати можливість послідовної реалізації програм початкової та професійної освіти. Прийом молоді на навчання в них і отримання першої кваліфікації є загальнодоступним, а перехід на більш високі рівні професійної освіти - за конкурсом, за результатами якого оцінюються не тільки професійні здібності, а й соціальні якості робітників і фахівців (всю сукупність вимог замовника кадрів).

Оцінку кваліфікації слід проводити не за критерієм завершення навчальних програм або тривалості навчання, а на основі перевірки професійних компетенцій, які повинні бути наочно продемонстровані випускником. Це дозволить здійснювати атестацію та присвоєння кваліфікації особам, які мають достатню практичну підготовку та досвід роботи. На підставі комплексу показників має здійснюватися щорічний

рейтинг освітніх установ професійної освіти. Подібний підхід потребує включення роботодавців у формування навчальних програм, процес підготовки робітничих кадрів та оцінки їх кваліфікації.

В результаті вирішення перерахованих вище проблем будуть створені реальні умови для підвищення якості професійної освіти, впровадження нових освітніх технологій в професійне навчання та підготовку кадрів.

Важливим напрямком є розвиток матеріально-технічної бази для збільшення випуску робітничих кадрів. Пропонується створити в кожному навчальному закладі ресурсні центри за найбільш затребуваними професіями та спеціальностями для забезпечення високої професійної кваліфікації учнів. У процесі модернізації матеріально-технічної бази передбачається також оснащення освітніх установ професійної освіти комп'ютерною технікою, периферійним обладнанням, засобами комунікацій тощо [1].

Оснащення закладів професійної освіти сучасним високотехнологічним обладнанням неможливо без широкого використання ресурсів роботодавців, зацікавлених як у підвищенні якості професійної підготовки випускників, так і в розвитку на базі закладів професійної освіти навчальних виробництв і навчально-виробничих ділянок. У зв'язку з цим, пропонується дозволити закладам професійної освіти надавати на безоплатній основі соціальним партнерам, які беруть участь в організації навчальних виробництв і здійснюють роботи та надають послуги, виробничі та складські приміщення, технологічне обладнання, силову електроенергію, гарячу та холодну воду, опалення й освітлення.

Відносно низький рівень матеріальної забезпеченості учнів системи професійної освіти обумовлює їх виділення в особливу соціальну категорію і підтверджує необхідність забезпечення гарантій загальнодоступності професійної освіти. Це вимагає також особливих

заходів матеріальної підтримки даної категорії учнів, таких як забезпечення їх пільговим харчуванням, підвищеними стипендіями, спеціальним одягом на час проходження виробничого навчання, а також можливістю безкоштовного оздоровлення та лікування в період зимових та літніх канікул [1].

Заклади професійної освіти залишаються важливим інститутом виховання молодого покоління. У багатьох з них створені та функціонують структури, що здійснюють виховні функції. Наприклад, посади заступників директорів з виховної роботи, психологів, соціальних працівників. Однак ефективність їх діяльності поки не висока. Про значне зниження виховної функції говорить той факт, що саме освітня установа перестала бути центром організації дозвілля молоді. Це пов'язано зі скасуванням системи клубів, перепрофілюванням спортивних споруд, молодіжного туризму, сфери професійної та аматорської творчості, низькою масовістю гуртків художньої самодіяльності, прикладного мистецтва.

Загальноосвітня школа в даний час практично перестала виконувати функцію професійної орієнтації випускників на вибір професій і спеціальностей з урахуванням їх реальних потреб на ринку праці. Виключним критерієм успішності загальноосвітньої школи стала вважатися кількість випускників, що вступили до ЗВО. Концепція неперервної професійної освіти помилково трактується тільки як вертикаль навчання, вершина якої - диплом про вищу освіту. Це принижує значення робочої кар'єри, майстерності трудових династій робочих, які завжди складали гордість заводських колективів. Незважаючи на відносно високі пропозиції заробітної плати, імідж робочої праці в громадській думці залишається вкрай низьким [1].

У величезному різноманітті сучасних професій самоорієнтація особистості стає практично неможливою. Однак, в загальноосвітніх

школах професійна орієнтація в кращому випадку обмежується професійною освітою, відсутні такі її важливі елементи як професійна консультація і професійний відбір.

Недостатня ефективність сучасних методів професійної орієнтації, в результаті чого в учнівської молоді зберігаються традиційні мотиви вибору професії, пов'язані з найближчим оточенням (батьки і друзі), а не з цілеспрямованою роботою державних інститутів. Причини цього пов'язані з проголошеною, але реально не організованою державною системою професійної орієнтації молоді, зведенням функцій служби зайнятості, в основному, до роботи з дорослим населенням, відірваністю діяльності центрів профорієнтації та психологічної підтримки населення від загальноосвітньої школи, слабкою політехнічної підготовкою вчителів шкіл.

Зрозуміло, ринкові відносини припускають розвиток форм професійної самоорієнтації молоді на ринку праці. Але це не виключає, а навпаки передбачає посилення державного патронажу, створення достатніх організаційних та інформаційних умов для вільного та правильного вибору професії.

Отже реалізація перспектив розвитку професійної освіти у взаємодії із соціальними партнерами тісно пов'язує вільний вибір професії молодою людиною з потребами ринку праці, можливостями працевлаштування та розвитку кар'єри.

Література

1. Романенко Є.О., Дацій О. І., Мірошніченко О. В., Колишко Р.А., Притоманов С. О., Щокін Р.Г. Особливості розвитку публічно-приватного партнерства у системі модернізації професійно-технічної освіти в Україні // Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. К.: МАУП, 2008. Вип. 10: Матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. "Розвиток української держави в умовах активізації

євроінтеграційних процесів" м. Київ, МАУП, 19 березня 2020 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. 2020. С. 69-71.

2. Професійні навчальні заклади в країнах Європейського Союзу: практ. посіб. / Л. П. Пуховська, О. В. Бородієнко, С. О. Леу, О. В. Мельник, Шимановський М.М., Кравець Ю.І. ; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2017. 219 с.
3. Romanenko Yevhen Oleksandrovych, Chaplay Iryna Vitaliivna Modern administrative tool of the innovative development of the enterprise / Romanenko Yevhen Oleksandrovych, Chaplay Iryna Vitaliivna // Науковий вісник Полісся. 2016. №4 (2016). С. 268-275.