

Секція: Державне управління, самоврядування і державна служба

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

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

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

Мірошніченко 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

ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

На даний час можна узагальнити основні глобальні чинники, що впливають на розвиток системи управління розвитком професійної освіти: глобалізація; інформатизація суспільства та постійна інноваційність економіки; індустріальна революція 4.0; енергоефективність – “зелена економіка”; старіння населення – підвищення працездатного віку – необхідність, іноді критична, навчатися впродовж життя (Life-Long Learning, LLL); реальний прогноз потреби в трудових ресурсах.

Залишаються невирішеними такі питання прогнозування трудових ресурсів: прогнозування потреби кількості працівників чи прогнозування потреби знань та навиків; чи можливо сьогодні побудувати адекватну математичну модель ринку праці (фактори, що ускладнюють: міграція, старіння населення, часта зміна місця роботи, цифрові технології на робочому місці тощо).

Наведемо деякі сучасні відповіді викликам: принципи LLL з раннього віку (готовність до змін та формування гнучкості мислення); нові вимоги людини до системи освіти (важливість базових компетенцій. розвиток

особистісних та інтегральних навичок); нові вимоги до вчителя (від передачі знань до посередництва між людиною та знаннями); нові результати навчання (від диплому як «кінцевого результату» навчання до усвідомлення необхідності постійно вдосконалювати знання та навички через постійне навчання).

Крім наведеного зазначимо на сучасних питаннях розвитку неформальної освіти: є одним з основних актуальних трендів набуття знань та навиків; не обмежується місцем та системою навчання; потребує визнання: з боку формальної освіти, ринку праці, суспільства; процедури підтвердження її результатів внормовано на рівні ЄС.

Базовим орієнтиром розвитку системи компетенцій є визначення 10 ключових компетентностей для навчання впродовж життя: компетентність щодо спілкування рідною мовою (Communication in mother tongue); компетентність щодо спілкування іноземними мовами (Communication in foreign languages); математична компетентність (Mathematical competence); компетентність у сферах науки і технологій (Competence in science); компетентність у сфері цифрових технологій (Digital competence); компетентність щодо навчання навчанню (Learning to learn); соціальна компетентність (Social competence); громадянська компетентність (Civic competence); здатність до ініціативи та підприємливості (Sense of initiative and entrepreneurship); обізнаність з питань культури та способів вираження (Cultural awareness and expression)¹.

Щодо розвитку системи базових компетентностей треба зазначити наступне. При формуванні ключових компетентностей визначною є роль школи та формальної освіти (умовно – 60 % від змісту кваліфікації). Але є розрив між знаннями формальної системи та реальним робочим місцем (умовно - 30-40 % від змісту кваліфікації). Шляхами подолання розриву є учнівство/наставництво. Важливі також зміни робочого місця (7-10 разів за

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN> (p.33)

трудове життя). Вони є визначальними для наскрізних професій.

Головними результатами навчання людини є: перспективи самореалізації на ринку праці та в соціальному житті; вміння і бажання постійно вчитися і самовдосконалюватися; розвинуте вміння нестандартно та гнучко мислити.

Особливо потрібно зупинитися на двох з наведених проблемних питань. Перша з них, недостатнє залучення роботодавців та їх організацій до системи управління процесом навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О) та контролю за якістю освіти. Останнім часом роботодавці більше залучаються до процесів, пов'язаних із розвитком професійної (професійно-технічної) освіти (П(ПТ)О). Особливо ефективною є співпраця у сфері розробки та узгодження кваліфікаційних складових освітніх стандартів. Однак, роботодавці практично не мають впливу на систему організації навчального процесу та контролю його якості, що особливо яскраво проявляється під час спроб організувати дуальну форму здобуття освіти. Необхідно напрацьовувати інноваційні механізми, що дозволятимуть роботодавцю більш оперативно впливати на зміст і організацію навчального процесу.

З цим органічно пов'язано питання формального відношення багатьох роботодавців до надання можливостей учням вдосконалювати професійні знання і навички через проходження навчальної та навчально-виробничої практики. Сьогодні роботодавець не зацікавлений в організації такої практики. Він несе відповідальність за техніку безпеки, несе певні витрати і на виході нічого не отримує. У цьому аспекті необхідно переглянути Порядок надання робочих місць для проходження учнями, слухачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання та виробничої практики, затверджений Постановою КМУ аж від 7 червня 1999 р. N 992 та відповідні положення закону «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (1998 р.). Із вдосконаленням таких

механізмів зменшаться незадовільні показники працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О. Такі механізми знайдуть своє відображення у новому законі «Про професійну освіту», розробка якого останнім часом уповільнилася.

Другим проблемним питанням є відсутність ефективних механізмів, що стимулюють роботодавців системно спрямовувати фінансування на розвиток П(ПТ)О. Сьогодні з точки зору роботодавця вкладати гроші у розвиток системи П(ПТ)О – фінансово й економічно не вигідно. Законодавство фактично передбачає можливість фінансування окремих аспектів розвитку системи П(ПТ)О підприємствам лише або як спонсорську допомогу, або як елемент соціальної відповідальності бізнесу. Однак цей підхід не є системним. Треба зробити так, щоб з точки зору оподаткування роботодавцю було вигідніше вкладати у розвиток системи П(ПТ)О, ніж фінансувати інші напрями. Саме тому потрібно здійснити наступні заходи, як:

- звільнити від оподаткування частину прибутку підприємств, що спрямовуватиметься на фінансування розвитку системи П(ПТ)О, включаючи підготовку кадрів;
- звільнити від сплати ввізного мита операцій, пов'язаних із ввезенням на митну територію України приладів та обладнання для подальшої їх передачі закладам освіти системи П(ПТ)О;
- запровадити податкове стимулювання роботодавців при закупівлі та/або отриманні матеріальних цінностей, обладнання для здійснення навчальної діяльності закладами освіти та установами системи П(ПТ)О.

Окремо потрібно навести причини відмови підприємств від виробничої практики здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти: низький рівень підготовки здобувачів до виконання робочих функцій; відповідальність за життя і здоров'я здобувачів на виробництві; збільшення

ризикіу непередбачених ситуацій; відволікання ресурсів підприємства (виплата заробітної плати здобувачам-практикантам); погіршення показників праці (зростання середньооблікової чисельності працівників; збільшення витрат на ФОП; зниження показника середньої заробітної плати; зниження продуктивності праці); невизначеність перспектив майбутнього працевлаштування здобувача на підприємстві.

Шляхами вирішення для підприємств питань вдосконалення організації виробничої практики здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти можуть вважатися: наявність у здобувача на момент проходження практики теоретичної бази робочої професії; відповідність виробничої бази підприємства вимогам виробничої практики; надання інформації від ЗП(ПТ)О по здобувачах-практикантах до прийняття бюджету підприємства; покриття витрат підприємства на оплату праці за рахунок коштів ЗП(ПТ)О.

Інноваційна модель управління розвитком професійної освіти полягає у взаємодії роботодавців з закладами освіти. Можливості для співпраці полягають у реалізації наступних напрямів: спільна робота над розробкою професійних стандартів; стажування (виробнича практика) здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти (реалізація закону (ЗУ) «Про зайнятість населення» (2012 р.); спільні заходи щодо професійного стажуванні педагогічних кадрів на підприємствах; організація процесу підтвердження навичок, умінь, знань, в тому числі отриманих у неформальний спосіб; професійна орієнтація молоді.

У цьому аспекті важливою є діяльність галузевих рад з розроблення професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій. Нормативне регулювання діяльності таких рад наступне: ЗУ «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (ст. 26) (2013 р.); ЗУ «Про професійний розвиток працівників» (ст. 14) (2012 р.); Постанова КМУ від 13.04.2011 р. «Про затвердження державної цільової

програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 - 2015 рр.»; Постанова КМУ від 23.11.11 №2 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»; Спільний наказ МОН і Мінсоцполітики від 20.04.2012 №2 488/225 «Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Національної рамки кваліфікацій»; Методичні рекомендації з розробки професійних стандартів за компетентнісного підходу (розроблені НДІ соціально-трудоких відносин, рекомендовано Мінсоцполітики); Проект ЗУ «Про систему професійних кваліфікацій» (2019р.) [1].

Галузева рада – це орган, створений галузевим об'єднанням організацій роботодавців з метою розроблення та перегляду професійних стандартів, аналізу галузевого ринку праці, формування державного замовлення.

Завданнями ради є:

- розробка і періодичний перегляд галузевих професійних стандартів;
- складання та ведення галузевої рамки кваліфікацій, її узгодження з Національною рамкою кваліфікацій;
- аналіз і участь в регулюванні галузевого ринку праці (в т.ч. щодо роботи іноземної робочої сили в галузі);
- участь у формуванні державного замовлення на підготовку працівників;
- затвердження порядку присвоєння професійних кваліфікацій (в т.ч. отриманих неформальним шляхом);
- участь в розробці та погодженні навчальних програм підготовки, інструментів оцінки компетенцій працівників;
- створення органу для акредитації кваліфікаційних центрів;
- створення апеляційної палати для розгляду апеляцій на рішення кваліфікаційних центрів.

Уже існує досвід діяльності декількох Галузевих рад, зокрема,

Галузева рада Федерації металургів України по розробці професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій; Галузева рада Ради хіміків України по розробці професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій, Галузева рада з розробки професійних стандартів та професійних кваліфікацій у залізничній галузі.

У Європейській Спільноті високо цінується роль професійної освіти і навчання (ПОН) як важливого елемента «трикутника знань», трьома сторонами якого є освіта, дослідження та інновації. Ще одним завданням ПОН є сприяти інноваціям і «розумній спеціалізації», що повинні призвести до сталого зростання й соціальної згуртованості.

Європейська Комісія рішуче налаштована й надалі підтримувати концепцію досконалості в ПОН і наразі готує нову ініціативу, що спрямована на втілення принципу професійної досконалості шляхом «активної ролі закладів ПОН, націленої на підтримку зростання, конкурентоспроможності та інновацій». У Концептуальній записці щодо пропозиції про забезпечення підтримки розвитку платформ «Центрів професійної досконалості» пропонуються важливі принципи для європейської платформи. Якщо адаптувати ці принципи до ситуації, у якій перебуває Україна, їх можна викласти у такий спосіб. Центри професійної досконалості не потрібно будувати з нуля, а, натомість, створювати на базі наявних високоякісних навчальних закладів або в прив'язці до них, ставлячи за мету створення орієнтирів у сфері підготовки кадрів у певних галузях або професіях. Вони повинні пропонувати не лише первинне навчання молодих людей, але також і програми неперервного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки для дорослого населення. Такі Центри діятимуть, як катализатори для інвестицій бізнесу та сприятимуть реалізації національних і регіональних інвестиційних стратегій шляхом підготовки висококваліфікованих робітничих кадрів, пропонуючи гнучке та своєчасне навчання відповідно до потреб підприємств у професійних уміннях. Центри

професійної досконалості взаємодіятимуть з університетами й разом із ними забезпечуватимуть підготовку кваліфікованих фахівців середньої й вищої ланки. Матеріально-технічна база Центрів професійної досконалості може працювати у формі надання базових бізнес-послуг, наприклад логістики, харчування, бухгалтерського обліку, підтримки технологій тощо [2].

Література

1. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-zakonu-ukrayini-pro-nacionalnu-sistemu-kvalifikacij>
2. Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід: монографія / В. О. Радкевич, Л. П. Пуховська, О. В. Бородієнко, О. П. Радкевич, Н. В. Базелюк, Н. М. Корчинська, С. О. Леу, В. В. Артемчук ; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІІТО НАПН України, 2018. 223 с.
3. Commission Staff Working Document Accompanying the document Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for LifeLong Learning. Brussels, 2018. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN>
4. Centres of vocational excellence: An engine for VET development? European training foundation (ETF), Torino, 2019. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-01/centres_of_vocational_excellence_summary.pdf
5. Centers of Vocational Excellence and Innovation (CoVes): A new era for Vocational Education and Training (VET) institutions? J. Manuel Galvin Arribas (European Training Foundation (ETF), 2020. URL: <https://academia.lis.upatras.gr/academia/article/view/3211>
6. Romanenko Ye. O., Chaplay I. V. Modern administrative tool of the innovative development of the enterprise / Ye. O. Romanenko, I. V. Chaplay // Науковий вісник Полісся. 2016. №4 (2016). С. 268-275.