

ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНА ОСВІТА: СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Зміни, що відбуваються в політичному та економічному житті України, курс на інтеграцію до Європейського Союзу гостро поставили питання не тільки якості та конкурентоспроможності продукції, а й кваліфікаційного рівня робочої сили. Як свідчить практика, в якісному удосконаленні трудових ресурсів першочергову роль відіграє поліпшення професійно-кваліфікаційного складу кадрів. Воно має супроводжуватися формуванням матеріально-речового базису виробництва, зумовленим як змінами в економіці, так і впровадженням до її складової досягнень науково-технічного прогресу, та забезпечувати на кожному рівні соціально-економічного розвитку відповідність матеріального й особистісного елементів продуктивних сил.

На нашу думку, потрібно наголосити на іншій (соціально-складовій) розвитку соціально-економічної сфери як підприємства, так і галузей загалом, що актуалізує постановку проблеми. Це насамперед роль адаптації випускників професійно-технічних навчальних закладів (далі – ПТНЗ) до умов на ринку праці.

Випускник ПТНЗ має адаптуватися до соціальних умов, освоїти культурні зразки, соціальний досвід, норми моралі та поведінки. З свого боку, соціум зацікавлений у збереженні своєї цілісності, стабільності, він створює механізми цілеспрямованого впливу на соціальну активність людини і насамперед на її трудову зорієнтованість. Професійно-технічна освіта, яку інтегровано до економіки, працює на відтворення виробничого потенціалу країни та задоволення потреб молодшої людини в оволодінні професією.

Проблеми професійно-технічної освіти та її вплив на молодь розглядаються значним колом практиків і науков-

ців. Серед багатьох виділимо В.Блой, Ю.Вайса, Т.Десятова, А.Сімак, В.Гельвіга, А.Загорського, С.Мельника. Розкриваються проблеми взаємодії ринку праці та професійно-технічної освіти, механізмів створення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій, оцінки неформального навчання [1].

Проблеми професійного навчання у сукупності з проблемами загальної системи освіти в Україні стисло сформульовано у статті А.Загорського “День після випуску. Йти туди, не знаю куди”. Ось як він описує сьогоднішні реалії освіти: “Українська система освіти, відмовившись від старих принципів, нових так і не віднайшла. Бутафорні шкільні реформи, безладдя з програмами, “демократизація” вищої освіти, що вилилися в її доступність навіть для не підготовленого абітурієнта, корупція, яка вразила не тільки ВНЗ, а й дитячі садки, – усе це відкинуло нас від стандартів сучасної освіти” [2].

Наразі невирішеними питаннями підготовки робітничих кадрів у ПТНЗ залишаються однобічність підходів цих закладів до створення освітніх програм, практичних занять, освітньо-кваліфікаційних характеристик без належної участі роботодавців та фахівців сфери праці. Також можна виділити проблеми з визначенням необхідності у підготовці тих чи інших робітничих кадрів певного галузевого спрямування відповідно до потреб ринку праці. Але особливо слід звернути увагу на те, що під час підготовки кваліфікованого робітника не використовуються професійно-орієнтаційні заходи, людина часто-густо обирає професію за рекламними уподобаннями чи якимось іншими, навіяними ззовні міркуваннями. Саме хибність такого обрання у майбутньому негативно відіб’ється на адаптаційних процесах.

Отож окреслимо головні принципи ефективного застосування певних заходів (професійно-орієнтаційних, законодавчих, наукових тощо) під час підготовки робітничих кадрів у ПТНЗ та надамо деякі пропозиції щодо подальших розробок у цьому напрямі.

Серед проблем фахівці системи професійно-технічної освіти називають такі: зміна типу економіки в Україні та перехід до ринкових відносин; спад виробництва і нестійке функціонування економіки; формування ринку робочої сили і нові вимоги до кваліфікації виконавців робіт; відставання змісту професійно-технічної освіти від змін, що відбуваються в суспільстві та економіці; обмеження фінансування закладів професійно-технічної освіти; недосконалість законодавчих і нормативних актів, що врегульовують діяльність цієї ланки освіти.

Головними причинами ситуації, що склалася з підготовкою кваліфікованих робітничих кадрів у навчальних закладах професійно-технічної освіти, є такі: недосконалість порядку формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у системі професійно-технічної освіти; відсутність прогностичних розрахунків потреби в робочій силі у професійно-кваліфікаційному аспекті як на рівні підприємств, організацій, так і регіону в цілому, що не дає змоги планувати підготовку робітничих кадрів; руйнування наявної матеріально-технічної бази закладів професійно-технічної освіти з підготовки робітничих кадрів для базових галузей економіки; незадовільне фінансове та матеріально-технічне забезпечення закладів професійно-технічної освіти; розрив зв'язків закладів системи професійно-технічної освіти з виробничим сектором.

За визначенням фахівців системи професійно-технічної освіти, причина дисбалансу між ринком праці та ринком освітніх послуг закладів професійно-технічної освіти полягає в тому, що Міністерством освіти і науки України план державного замовлення на підготовку кадрів доводиться віртуально. Основною причиною цього є відсутність обґрунтованих пропозицій від регіонів через складність механізму ліцензування професійної підготовки, що не дозволяє навчальним закладам на місцях швидко реагувати на зміни попиту на ринку праці під час виконання державного замовлення; відсутність у органах місцевої влади інформації щодо кількості наявних та очікуваних робочих місць та потреби у кадрах, у тому числі за професіями, навіть

на підприємствах державної форми власності, не говорячи вже про приватний чи акціонерний сектори.

До цього слід додати, що на підприємствах відсутнє планування кадрів за професіями та фахами. На рівні регіонів таке планування теж не здійснюється. Тим часом прогнозування розвитку соціально-економічної сфери та кадрового потенціалу – одна з передумов і засобів управління. Але за сучасних умов реформування економіки принцип: “керувати – означає передбачати” – значною мірою порушено. В Україні не розробляється макроекономічний прогноз ринку праці, а також прогноз щодо масових професій та фахів на 5–10 років, які є невід’ємною складовою соціально-економічного сектора розвинених країн. У процесі становлення ринкової економіки не тільки не відбулося збагачення досягнень з цих питань, здобутих у період існування планової економіки, а й забуто балансовий метод планування. Нині ні на підприємствах, ні у регіонах балансові розрахунки додаткової потреби в кадрах (робітничих зокрема) за професіями і джерел її поповнення не розробляються. Утім, такі розрахунки мають бути основою при плануванні підготовки кадрів за професіями у закладах професійно-технічного навчання та на підприємствах.

Важливість розроблення таких балансів як на рівні підприємств та організацій, так і на рівні міст, районів, областей безперечна. Це дало б змогу на всіх щаблях планувати своєчасну підготовку кадрів за професіями та фахами як безпосередньо на виробництві, так і у навчальних закладах. Зміна суспільних потреб та поява нових сфер соціально-економічної діяльності за умов формування ринкової економіки викликає досить масштабну динамічну диференціацію та оновлення не тільки виробництва, а й професій, що теж потребує планування напрямів і видів професійної підготовки, особливо з урахуванням перспективи. Водночас існує думка, що за умов ринкової економіки важелі управління підготовкою робочої сили не потрібні, і що ринок сам визначає напрями та обсяги професійної підготовки кадрів, тим самим сприяючи задоволенню потреби підприємств у кваліфікованих кадрах. Це

вочевидь не може бути визначальним за наших умов розвитку професійно-технічної освіти.

В економічно розвинених країнах приділяється значна увага прогнозуванню розвитку кадрового потенціалу, при цьому багато з них до макроекономічних прогнозів включають прогнози професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу. Лідером у цьому є США, де такі прогнози складаються протягом останніх 50 років, а їх результати регулярно публікуються. Тут прогноз професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та додаткової потреби у кадрах (із зазначенням необхідного рівня підготовки за кожною професією) включає чотири блоки: прогноз динаміки чисельності економічно активного населення із урахуванням демографічного чинника і рівня економічної активності населення за 128 групами (залежно від віку, статі, расової та національної належності); макроекономічний прогноз економічного піднесення із урахуванням чинників, що його визначають, включаючи показники зайнятості та продуктивності праці; прогноз розвитку виробництва за 200 галузями економіки із виділенням 20 із них, у яких зайнятість зростає, тощо [3, с. 46–47]. У багатьох країнах плани навчальних закладів мають погоджуватися із місцевими організаціями роботодавців чи радами соціального діалогу з тим, щоб отримати фінансування на підготовку кадрів.

Кадрове планування має давати відповіді на такі конкретні питання: скільки працівників, якої кваліфікації, коли і де будуть потрібні (планування потреби в кадрах); яким чином можна залучити необхідний та скоротити зайвий персонал, враховуючи соціальні аспекти (планування, залучення або скорочення кадрів); як краще використовувати працівників відповідно до їхніх здібностей (планування, використання кадрів); у який спосіб можна систематично і цілеспрямовано сприяти розвитку кадрів для виконання кваліфікованих видів робіт і пристосовувати їхні знання до вимог, що змінюються у зв'язку зі зміною технології (планування кадрового розвитку); скільки

коштів буде потрібно для запланованих кадрових заходів (видатки на утримання персоналу).

Зарубіжний досвід кадрового планування та прогнозування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили є досить корисним для України, оскільки науково-практичним розробкам із цих питань у нас ще не приділяється належної уваги. Прогнозування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили має велике значення не тільки для планування підготовки кадрів, а й для організації профорієнтаційної роботи. Отже, постає питання створення системи прогнозування професійно-кваліфікаційного складу кадрів. На нашу думку, треба повернутися до розробки балансових розрахунків додаткової потреби в кадрах за професіями та фахами і джерел її забезпечення як на рівні регіонів, так і на рівні підприємств та організацій. А це пов'язано з внесенням до функцій окремих структурних підрозділів виконавчих органів державної влади на місцях додаткових повноважень, а можливо, і створенням окремих структур у цих органах.

На формування професійної структури учнів закладів професійно-технічної освіти впливають не тільки замовлення підприємств, а й наявність чи відсутність бажаючих серед молоді здобути ту чи іншу професію. Мають місце випадки, коли заклади професійно-технічної освіти припиняють підготовку за тими чи іншими професіями через відсутність бажаючих здобувати ці професії, а отже, неможливість закладів професійно-технічної освіти набрати потрібну кількість учнів. Цей факт ще раз підтверджує важливість профорієнтаційної роботи серед молоді та її спрямованості на пропаганду професій, необхідних економіці регіону. До цього слід додати, що керівники закладів професійно-технічної освіти не мають інформації про попит на ринку праці на ті чи інші професії та не можуть своєчасно реагувати на його потреби.

Отже, відповідність структури підготовки кадрів у системі професійно-технічної освіти потребам ринку праці передусім залежить від правильного визначення потреби в робочій силі як на рівні підприємств, так і на рівні регіо-

нів у цілому. А якість їх підготовки залежить більшою мірою від належного фінансування.

Незважаючи на те що система професійно-технічної освіти в Україні є міжгалузеву системою підготовки робітничих кадрів, вона повною мірою не може виконувати своїх функцій, бо в її фінансуванні не беруть участі підприємства, які найбільше мають бути зацікавленими у підготовці кадрів. Окрім того, підготовлені у закладах професійно-технічної освіти за рахунок державного бюджету кваліфіковані кадри поповнюють штати приватних та комерційних структур. Отже, на сьогодні найслабшою ланкою в системі багатоканального фінансування (Державний бюджет – місцеві бюджети – підприємства) є взаємодія підприємств усіх видів власності із професійно-технічними навчальними закладами. За нинішніх умов становлення ринкових відносин вольове закріплення місцевими органами влади за професійно-технічними навчальними закладами базових підприємств (про що ще мріють керівники професійно-технічної освіти), по-перше, виходитиме за межі правового поля, а по-друге, не буде результативним з погляду фінансової та матеріальної допомоги закладам професійно-технічної освіти. Сьогодні потрібні інші взаємовідносини. Виходячи з того, що вкладання коштів у розвиток професійного навчання необхідно розглядати як турботу про майбутнє країни, у чому зацікавлені як держава, так і суспільство, проблема кадрів має опікуватись роботодавцями.

Однією з гострих проблем професійно-технічної освіти є нестача педагогічних кадрів та особливо майстрів виробничого навчання, особливо гостро ця проблема постає у навчальних закладах металургійного, машинобудівного, гірничорудного, будівельного профілів. Багато кваліфікованих педагогічних працівників перейшли на роботу до інших структур, тому що система оплати їхньої праці не відповідає сучасним вимогам. Серед цієї категорії працівників переважають пенсіонери або ж особи передпенсійного віку.

Вирішення цього питання вимагає, зокрема, розробки нормативів оплати праці майстра виробничого навчання, які б гарантували йому заробітну плату не меншу, ніж на виробництві, перегляду посадових обов'язків майстра виробничого навчання, які не оновлювалися ще з далеких часів створення системи професійно-технічної освіти, акцентуванні саме на функціях виробничої підготовки учнів і збільшення кількості майстрів у штатному розкладі.

Щодо професійної адаптації випускників закладів професійно-технічної освіти, то відповідно до ст. 5 Закону України “Про професійно-технічну освіту” тим з них, які навчалися за державним замовленням, держава гарантує надання першого робочого місця згідно зі здобутою професією [4]. Але нічим не обґрунтовані замовлення Міністерства освіти і науки України на підготовку кадрів не дають гарантії працевлаштування випускникам ПТНЗ.

Важливим моментом, що впливає на подальше працевлаштування випускників ПТНЗ, є виробнича практика, бо, як правило, на підприємства беруть тих випускників, що добре зарекомендували себе під час її проходження. Отже, на сучасному етапі розвитку економіки та становлення ринкових відносин необхідно на державному рівні прийняти законодавчі та нормативні акти для стимулювання роботодавців до надання випускникам ПТНЗ першого робочого місця.

Крім того, з метою недопущення втрати випускниками закладів професійно-технічної освіти, яким не було надано першого робочого місця, професійної кваліфікації, доцільно створювати на базі відповідних закладів так звані інкубатори, виробничі дільниці, підприємства тимчасового найму тощо, де випускники могли б працювати за набутою професією, допоки не пройдуть адаптаційний період та не знайдуть собі робочі місця. Замовлення на продукцію виробництва закладам професійно-технічної освіти могли б забезпечувати місцеві органи влади.

Однією з основних складових успішної адаптації випускників ПТНЗ до ринку праці є попередня професійна оріє-

нтація учнів загальноосвітніх шкіл, що раніше формувалася в нашій країні як складова системи освіти та була спрямована на надання допомоги молодій людині в обґрунтованому обранні професії. Робота з професійної орієнтації у сукупності з діагностикою особистих здібностей і вивченням професійних намірів молодого людини включає вивчення її цілей і мотиваційних настанов. При цьому неабияка увага має приділятися формуванню активної життєвої позиції людини у розв'язанні проблем своєї зайнятості. Від якості послуг професійної орієнтації, своєчасності їх отримання багато в чому залежить подальше працевлаштування та ефективність процесу адаптації людини на ринку праці.

Сьогодні, як ніколи, від працюючої людини вимагаються готовність і вміння ризикувати, здатність швидко пристосовуватися до нових ситуацій і впливати на ці ситуації, змінюючи їх на краще, підвищувати рівень своєї кваліфікації. При цьому важливо визначати можливу зміну діяльності, клопотатися про збереження стресостійкості в умовах конкуренції та безробіття. Тим часом у багатьох випускників професійно-технічних установ спостерігається бажання, пов'язане із здобуттям певного становища в суспільстві, не адекватне здібностям і професійним якостям.

Це акцентує відмову від вузькогалузевого підходу до профорієнтації, необхідність спрямування зусиль педагогічних працівників і фахівців органів служби зайнятості на розвиток у учнів загальної культури праці, умінь і навичок загальнотрудової підготовки, широкої поінформованості молоді про ті сфери діяльності, які відповідають їхнім інтересам, схильностям і водночас – потребам суспільства. Обранням професії не завершується процес професійної орієнтації, змінюється лише її роль. Процес взаємодії людини з суспільством триває протягом усієї професійної діяльності.

Виходячи зі складного становища у сфері зайнятості молоді, на нашу думку, процес її адаптації до ринку праці доцільно виділити як окремий напрям у державній політиці зайнятості населення. На сучасному етапі розвитку

національної економіки держава має активно втручатися у вирішення питання підготовки кваліфікованих робітників і збалансованості попиту на них та пропозиції. Необхідно науково обґрунтувати прогноз попиту на таких робітників за кількісними та галузевими показниками.

Для вдосконалення роботи у цьому напрямі, на нашу думку, в Україні необхідне створення системи управління зайнятістю та працевлаштуванням випускників ПТНЗ, що має передбачати розробку концепції системи управління зайнятістю та працевлаштуванням випускників ПТНЗ; формування науково-методичного та інформаційного забезпечення процесів планування професійно-кваліфікаційної структури, її прогнозування; розробку порядку узгодження обсягів і профілів підготовки кваліфікованих кадрів у закладах професійно-технічної освіти з урахуванням стану ринку праці та потреб у відповідних робітничих кадрах; розробку механізму координації дій ПТНЗ, громадських організацій, наукових установ та інших зацікавлених сторін у реалізації заходів забезпечення зайнятості професійно підготовленої молоді. Розв'язання проблем адаптації випускників ПТНЗ на ринку праці та їх працевлаштування можливе за наявності нормативно-правової бази, що регулює відносини ПТНЗ зі структурами, які виступають у ролі роботодавців.

Література

1. Взаємодія ринку праці та професійно-технічної освіти: Збірник матеріалів, підготовлених у рамках реалізації українсько-німецького проекту “Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні” / За ред. О.Г.Дубинського. – К., 2006.
2. Загорский А. День после выпуска. Идти туда, не знаю куда // Украинская техническая газета. – 2008. – №25–26.
3. Чижова Л. Реструктуризация экономики усиливает необходимость балансировки спроса и предложения рабочей силы // Человек и труд. – 2002. – № 9. – С. 44–47.
4. Закон України “Про професійно-технічну освіту” від 10 лютого 1998 року № 103-/98-ВР.