

## **НОВІ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ СТРУКТУРИ В УКРАЇНІ**

Досвід останніх десятиліть засвідчує, що на роль лідерів у соціально-економічному розвитку претендують країни, що мають найвищий рівень освіти та економіки. Людський трудовий капітал стає головним джерелом накопичення національного багатства, а отже, передумовою сукупного виробництва. Професійні та інтелектуальні здібності людей стають основою ефективного функціонування економіки будь-якої держави. Так, за висновками Консультативного комітету промислових досліджень Європейської комісії (Євросоюзу) освітня сфера в розвинутих країнах поряд з іншими чинниками стала фактором економічного зростання, коли кожна одиниця витрат на освіту дає віддачу на рівні 1,7–1,9 виробленого ВВП. Водночас в Україні відсутній взаємозв'язок між ринком освітніх послуг та ринком праці. Вкрай потрібно привести у відповідність обсяги, напрями та якість професійних та освітніх стандартів до потреб ринку праці таким чином, щоб при проектуванні вищої освіти й професійної підготовки виділити провідну діяльність, що є певною цілісною характеристикою життя індивіда в соціумі.

У період суспільних трансформацій на постсоціалістичному просторі зростає інтерес усіх соціальних партнерів до розроблення освітньо-професійних стандартів нового покоління, стимульований необхідністю модернізації в річищі формування інноваційної моделі соціально-економічного розвитку, прискорення руху до постіндустріального суспільства. У роботах вітчизняних науковців, публікаціях представників організацій роботодавців та професійних спілок освітньо-професійні чинники розглядаються у зв'язку з проблемами професійної зайнятості населення (Л. Лісогор, В. Савченко), розвитку сфери професійної класифікації (С. Мельник), освітньо-класифікаційних вимог випускників вищих навчальних закладів (В. Петренко), еко-

номічного становища працівників за професійними групами (Е.Лібанова), соціальних складових економіки освіти (В.Цвях). Свого часу вийшли друком роботи, що досліджують стимулювання і мотивацію праці на промисловому підприємстві (А.Ручка, М.Сакада), виробничої адаптації і трудової мобільності (М. Лукашевич). Розглядалися питання професійного самовизначення молоді (Є.Головаха), престижу і привабливості професій (В.Оссовський), соціальні портрети представників ділових кіл (Є.Суїменко).

Водночас залишилося досить багато питань, без вирішення яких розроблення освітньо-професійних стандартів нового типу уявляється неможливим. Серед цих питань – висвітлення проблем працевлаштування випускників вищої школи та профтехосвіти на ринку праці, вивчення пропозицій фахівців сфери професійної класифікації щодо утворення соціальними партнерами органів, які сприятимуть реалізації професійних навичок випускників сфери освіти. З одного боку, є певний перелік професій, частка яких на ринку праці відображає загальні тенденції розвитку ринку праці. З іншого боку, потребує першочергової уваги позиція представників усіх кіл, які безпосередньо впливають на цей розвиток. Тому закономірно було б розглянути проблему розроблення нових освітньо-професійних стандартів крізь призму взаємодії системи професійної освіти та ринкових механізмів працевлаштування.

Усім зрозуміло, що система освітньо-професійних стандартів давно застаріла: вона формувалася в минулому і на сьогодні суттєвих змін не зазнала. Ситуація ускладнюється загальною кризою системних знань у освітній сфері. Крім того, формування нових навчальних програм відбувається без участі роботодавця. Це система саме професійної освіти, а не навчання. Слід зазначити також, що навчальні програми розробляються без моніторингу ринку праці та, як правило, без урахування специфіки регіону. А вітчизняний роботодавець зацікавлений у тому, щоб потенційних працівників навчали тих навичок і компетенцій, які відповідають якісним стандартам сучасного виробництва. Серед проблем розвитку професійних і освітніх стандартів в Україні слід відзначити й такі:

- надмірна орієнтація учнів та студентів на професії сфери послуг та торгівлі за зростання потреб ринку праці у робітниках виробничих професій;
- неузгодження фінансування підготовки кадрів у навчальних закладах з кінцевим результатом їх діяльності – працевлаштуванням випускників;
- кількісне зниження потенціалу кваліфікованих робітників в Україні;
- відсутність методики вивчення кваліфікаційних вимог роботодавців до випускників навчальних закладів та працівників різних професій тощо.

Отже, освітні та частково професійні стандарти орієнтовані переважно на інтереси ринку суто освітніх послуг, тобто державне фінансування використовується на підготовку незапитаних ринком праці фахівців та робітників. На думку роботодавців, чинні професійні та освітні стандарти потребують удосконалення, оскільки не містять повної інформації про якість набутих знань, умінь та компетенції щодо потреб ринку праці. Подібне занепокоєння висловлюють і провідні науковці професійної сфери, заявляючи, що у країні відсутні інституції, які б розробляли та ефективно супроводжували систему кваліфікацій нового типу [1]. Державний перелік професій з підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) кваліфікованих робітників у закладах професійно-технічної освіти та на виробництві, затверджений постановою КМУ від 11 вересня 2007 р. № 1117, містить помилки та невідповідність вимогам Національного класифікатора України “Класифікатор професій” ДК 003: 2005. До того ж у професійно-класифікаційній сфері України активізується міграція поміж основних професійних категорій. Це, на нашу думку, певним чином є відбитком непорядкованості “ринкового” формування системи професійної кваліфікації.

Отже, назріла потреба запровадити незалежну оцінку знань, умінь і навичок випускників та працівників. Управління процесами планування, придбання, оцінки та визнання кваліфікацій має здійснювати орган, який представляє соціальних партнерів, у якому одну з головних ролей буде відведено роботодавцям – Національна агенція академіч-

но-професійних кваліфікацій. До функцій агенції мають належати також: системний моніторинг ринку праці; прогнозування потреби у підготовці кадрів навчальними закладами; незалежна оцінка якості знань, умінь, навичок та компетенцій випускників професійних навчальних закладів, найманих працівників (за їх бажанням підтвердити свою кваліфікацію, набуту шляхом неформального навчання).

Для комплексного вирішення питань співпраці роботодавців та держави у сфері ефективного впровадження професійних та освітніх стандартів доречно було б розробити окремий нормативний документ (Професійно-освітній стандарт України) щодо ведення, оновлення та постійного удосконалення у комплексі відповідних нормативних документів сфери професійної освіти. Крім того, подальший розвиток освітньо-професійних стандартів передбачатиме створення, за координації соціальних партнерів, Національного центру автоматизованих реєстрів, професійних та освітніх стандартів, головною функцією якого за цим напрямом буде координація дій з розробки відповідних стандартів, та Національного центру з визнання професійної компетенції випускників навчальних закладів. Слід забезпечити участь роботодавців на всіх етапах освітнього процесу, починаючи з прогнозування на ринку праці та завершуючи оцінкою вищих навчальних закладів, їх програм та освітніх технологій, вироблення освітньо-професійних стандартів. Сподіваємось, що соціальні партнери в Україні знайдуть спільні рішення щодо реальних кроків у долученні до процесу європейських реформ професійної освіти. При цьому, на нашу думку, необхідно використовувати галузевий підхід, як, наприклад, діють роботодавці у Німеччині, тобто опрацьовувати нові освітньо-професійні стандарти у своїй галузі, спираючись на державний стандарт України – Положення про ведення державного класифікатора ДК 003 “Класифікатор професій” [2, с.2], у якому прописаний, зокрема, порядок введення нових професійних назв робіт та скасування застарілих назв.

Позитивним прикладом соціального партнерства є підписання Меморандуму про партнерство та співробітниц-

тво від 9 вересня 2008 р. між Міністерством економіки, Міністерством промислової політики, Конфедерацією роботодавців України та Федерацією металургів України. Такі кроки, на нашу думку, можуть стати основою для подолання причин, через які роботодавці не зацікавлені у працевлаштуванні випускників, які, м'яко кажучи, недостатньою мірою володіють практичними вміннями та навичками роботи в умовах конкретного робочого місця сучасного виробництва або офісу. Наразі ж Центри зайнятості змушені направляти неготових для роботи у ринкових умовах фахівців на стажування, для оволодіння практичними навичками, після чого вони працевлаштовуються.

Оскільки основною проблемою професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці є не тільки те, що приблизно 50% випускників вишів перебувають в невизначеному стані, а й те, що освітні стандарти не відповідають новим вимогам ринку праці, слід загострити увагу на необхідності оновлення освітніх професійних стандартів або створенні нових. У даний час формування професійних стандартів та їх взаємодія з освітніми стандартами є особливо актуальними. Цей аспект досліджень у сфері професійної освіти набуває значущості у зв'язку з переглядом норм багатьох видів діяльності, зміною «світу професій» (появою нових професій разом з диференціацією та інтеграцією одних і «відмиранням» інших), приведенням освітніх стандартів до сучасних кваліфікаційних вимог. Іншими словами, фундація найважливіших професіографічних відомостей має тенденцію до порівняно швидкого морального старіння. Провідні науковці-розробники стандартів професійно-класифікаційної сфери висловлюють занепокоєння щодо відповідності обсягів освітніх послуг потребам вітчизняного ринку праці. Так, у реєстрах податкової, пенсійної системи, держслужби зайнятості відсутні професійні назви робіт, які потребують підготовки, наприклад, за освітньо-кваліфікаційним рівнем “молодший спеціаліст”, за такими фахами, як “менеджмент”, “соціологія”, “журналістика”, “право”, “екологія” тощо. Поряд з цим держава профінансувала у 2006 р. випуск за хибною та законосуперечливою (з погляду дотримання чинних про-

фесійних стандартів) підготовкою 3539 осіб з категорії молодших спеціалістів та прийняла у цьому ж році за рахунок платників податків 4000 осіб відповідної категорії. Коло чинних професійних стандартів характеризується нестабільністю через швидкі зміни змісту праці, її засобів і умов.

Не секрет, що молодь має справу з більш серйозними перепонами, ніж дорослі працівники, на шляху забезпечення гідної зайнятості. Це зумовлено рядом факторів, включаючи рівень та коливання сукупного попиту, зростання, засноване на забезпеченні інтенсивної зайнятості, сприятливі нормативні умови як для працівників, так і для підприємств, наслідки та якість освіти та професійної підготовки, виробничий досвід та альтернативні можливості для розвитку підприємництва, дискримінація, соціальна ізоляція. Сьогодні повинні обґрунтовуватися принципово нові підходи до визначення цілей, завдань і принципів освіти. Формування та розвиток кваліфікованого працівника як активного суб'єкта на етапі професійної підготовки неможливі не лише без розробки та оновлення освітніх і професійних стандартів, а й без розв'язання проблем їх взаємодії, а також без обрання адекватної наукової основи їх компонентів і змісту з урахуванням проблем, які виявив для нас Болонський процес. Потрібне обґрунтування перегляду змісту освіти, яка реалізується освітніми дисциплінами та предметами, розроблення нових форм, засобів та методів навчання. Зокрема, потрібна раціональна концентрація коштів, спрямованих на інноваційний розвиток у тих місцях, де вони дадуть значний ефект для збільшення людського та виробничого капіталу України. На нашу думку, мають бути додатково розглянуті основні чинники взаємодії освітніх і професійних стандартів. Освітні стандарти спрямовані на забезпечення як фундаментальної підготовки, так і професіоналізму у всій подальшій діяльності випускника. Основними компонентами для розробки професійної компоненти освітніх стандартів є вимоги до рівня освіти, професійної кваліфікації працівника, способів та алгоритмів вирішення професійних завдань, а також ключові компетентності. Професійні ж стандарти спрямовані на практичне вико-

ристання отриманих знань у навчальному закладі працівником та успішної його адаптації на робочому місці. Основними компонентами для їх розробки є ключові кваліфікації, компетенції, вимоги до знань, умінь відповідно до тих радикальних економічних перетворень в нашій країні, які докорінно змінили професійну структуру зайнятості, систему трудових відносин та кваліфікаційні вимоги роботодавців. Професійні та кваліфікаційні вимоги роботодавців за багатьма професіями вийшли за рамки загальноприйнятих освітніх стандартів, роботодавці стали на перше місце висувати вимоги до базових функціональних і особистісних якостей працівників, що не належать до переліку обов'язкових умінь і навичок відповідно до кваліфікаційних характеристик, що наближає їх мотивацію до Болонського процесу.

Як відомо, базовими документами в регламентації переліків професій для підготовки кадрів є Національний класифікатор України ДК 003:2005 "Класифікатор професій" і Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (за його галузевими випусками). Структура Класифікатора професій, кількість і найменування внесених до нього професій, кваліфікаційні характеристики професій працівників повинні бути передусім інструментом для освітніх стандартів, але, на жаль, останні не враховують нових форм та методів організації виробництва та праці, нових технологій та якісних змін на ринку праці тощо. Проблема, на наш погляд, полягає не в тому, що процес внесення нових чи фактично існуючих професій до Класифікатора професій іноді не встигає за темпами розвитку ринку праці, а в тому, що роботодавці, ставлячи нові вимоги до трудових і особистісних якостей працівників, окрім законодавчо невстановлених, не мають аргументованих позицій від розробників освітніх стандартів, у контексті приведення останніх відповідно до вимог ринку праці. Самотужки вишам цю проблему не розв'язати. Так, діяльність окремих центрів працевлаштування та зв'язків з випускниками, які було створено при окремих університетах [4, с. 10], ніяк не впливає на загальну картину працевлаштування випускників. Назріла гостра необхідність

здійснення у країні великомасштабної професійної реформи. До змісту професійно-освітніх стандартів слід віднести умови та види виконуваних робіт, навести відомості, пов'язані з певною професією. Для кожної професії необхідно вказувати загальні умови реалізації трудової функції, вимоги до сертифікації, до компетенцій та навичок, які є обов'язковими для виконання певної роботи, а також рівень освіти, сучасні вимоги до рівнів кваліфікації.

Отже, нові освітньо-професійні стандарти повинні:

➤ вдосконалювати освітню та професійно-класифікаційну сферу відповідно до потреб ринку праці на основі практичного підходу із залученням широкого кола зацікавлених підприємців (роботодавців) та провідних експертів у цій сфері;

➤ гармонізувати нову систему з чинними нормативними правовими актами у сфері пенсійного, соціального забезпечення, дозвільних (примирних) процедур, пов'язаних із питаннями нормування, оплати праці;

➤ ґрунтуватися на довгострокових прогнозах щодо підготовки фахівців за галузями української економіки на основі позитивного досвіду у сфері соціально-трудова відносин;

➤ запроваджувати сучасний зарубіжний та вітчизняний досвід при розробці професійних та освітніх стандартів.

Саме такі компетентнісні підходи дадуть змогу позитивно вплинути на розвиток ринку праці України на нормативно-законодавчому рівні.

### *Література*

1. Стан та основні тенденції розвитку професійно-технічної освіти // Інформаційно-аналітичні матеріали професійно-технічної освіти. – К., 2008.

2. Положення про ведення державного класифікатора ДК 003 “Класифікатор професій” (ДСТУ 3739-98). – К., 1998.

3. Мельник С.В. Професійно-кваліфікаційна стандартизація України як основа розробки національної системи кваліфікацій та освітніх стандартів. – Луганськ, 2008.

4. Юрій С. Навчальна практика і працевлаштування – дві рівних є турботи ВНЗ // Урядовий кур'єр. – 2007. – №85. – С. 10.