

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗПОДІЛУ ПОВНОВАЖЕНЬ ОРГАНІВ ОСВІТИ І НАУКИ НА ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується високим динамізмом, якісними новоутвореннями в усіх сферах життя. Однією з умов становлення України як самостійної, економічно незалежної держави є створення якісно нової системи підготовки кваліфікованих робітників. Соціально-економічні і політичні зміни, ускладнення умов життя та діяльності вимагають зростання вимог до робітника та його діяльності.

Протягом останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні значно знизився у порівнянні з розвинутими країнами. Це зумовлено падінням престижу робітничих професій, неефективним інформуванням населення щодо попиту на професії на ринку праці, недостатньою участю суб'єктів господарювання у розв'язанні проблем ПТО. Як наслідок суб'єктів господарювання не задовольняє якість підготовки робітничих кадрів, що пов'язано із застарілою матеріально-технічною базою ПТНЗ, недосконалістю кваліфікаційних характеристик на професії та види робіт, невідповідністю державних стандартів ПТО вимогам сучасного виробництва, недостатнім рівнем підготовки педагогічних працівників.

Назріла необхідність якісних змін у взаємодії центральних і місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо питань функціонування і розвитку ПТО. Потребує реформування система управління ПТО.

Нагальним є вирішення проблеми щодо підвищення ефективності діяльності ПТНЗ, які не задовольняють реальних потреб ринку праці. У результаті значна частина державного бюджету використовується на навчання неконкурентних на ринку праці робітників і не сприяє їх продуктивній зайнятості.

Актуальним є забезпечення автономності ПТНЗ, у першу чергу їх економічної самостійності, ефективного залучення інвестицій у розвиток

системи ПТО, введення стимулів як для суб'єктів господарювання, так і для педагогічних працівників.

Недосконалість законодавчих та інших нормативно-правових актів, якими регулюються питання сфери професійної освіти, неврахування ними змін, що відбуваються в економіці і суспільному житті країни, фінансування за залишковим принципом, є стримуючими факторами розв'язання наявних проблем та формування єдиної концептуально узгодженої та науково-обґрунтованої державної політики щодо розвитку системи професійної освіти і навчання впродовж життя.

Важливі теоретичні дослідження з проблем ПТО здійснили С. Батишев, А. Біляєва, С. Гончаренко, І. Лікарчук, Н. Ничкало, О. Новиков, В. Радкевич, О. Щербак. Порівняльно-педагогічні аспекти розвитку сучасних зарубіжних систем освіти вивчали Н. Абашкіна, Н. Авшенюк, Л. Гриневич, Т. Десятов, К. Корсак, О. Матвієнко, А. Сбруєва. Важливе значення для дослідження проблеми розвитку системи ПТО мають праці з філософії освіти В. Андрущенко, І. Зязюна, В. Кременя та ін. Аналізу проблем трансформації в управлінні освітою, зокрема децентралізації управління освітніми системами, присвячено дослідження О. Олейнікової, І. Смирнова, М. Сороки, Р. Шакурова, Т. Шамової, М. Швецова.

Конкурентоздатність кожної країни все більше залежить від якості підготовки фахівців. Тому зростає роль професійної освіти як найважливішого чинника розвитку економіки, трудових ресурсів та якості робочої сили.

Одна з найважливіших функцій системи освіти і, зокрема, ПТО полягає в тому, щоб запропонувати молоді та дорослому населенню набувати таких кваліфікацій, які користуються попитом на ринку праці. В час переходу від постіндустріального суспільства до суспільства знань, інформаційного суспільства, освіта все більше перетворюється в потужну продуктивну силу, її розвиток стає важливою рушійною силою економічного піднесення. Ефективність системи прямо залежить від потреби у випускниках на

регіональному та національному рівнях, а також від їхньої конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці. В умовах економічних перетворень і демократизації суспільства підготовка висококваліфікованих робітників набуває особливої значущості. Підтвердженням цього є практика багатьох країн світу, які першочергове значення надають саме вирішенню проблем професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Особливої ваги в ринкових умовах набуває задоволення регіональних потреб у робітниках і фахівцях, забезпечення ефективної зайнятості працездатного населення. Це ставить нові вимоги щодо співпраці навчальних закладів з державними службами зайнятості, об'єднаннями роботодавців стосовно навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації виробничого персоналу та незайнятого населення як у навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві. У цьому контексті актуалізується проведення професійної орієнтації серед різних верств населення, посилення цієї роботи в усіх типах навчальних закладів, вирішення проблем професійної адаптації випускників.

Професійно-технічна освіта – самостійна соціально-педагогічна система з низкою взаємопов'язаних функцій, таких як навчальна, виховна, розвивальна, виробнича, господарсько-економічна, соціально-педагогічна, управлінська тощо. Головне завдання системи професійно-технічної освіти пов'язане із наданням суспільству послуг у галузі підготовки кадрів, передусім робітничих, а також перепідготовкою та підвищенням кваліфікації вивільнюваних робітників і незайнятого населення. Державі потрібні такі ПТНЗ, в яких створені всі умови для розвитку та самореалізації кожної особистості, формування покоління, здатного навчатися впродовж усього життя, створювати і розвивати цінності громадянського суспільства, повною мірою втілити в життя українську національну ідею; підготовки конкурентоспроможних фахівців-професіоналів. Сучасні ПТНЗ, як правило, є бюджетними організаціями, що зумовлює їхню залежність від органів

державного управління, які визначають стратегію розвитку, мету і завдання професійної підготовки, засоби їх реалізації.

Під *регіоналізацією* професійно-технічної освіти розуміємо процес передачі повноважень у цій сфері освіти, діяльності її навчальних закладів до регіонів, які відповідають обласному адміністративно-територіальному поділу, та орієнтацію роботи цих закладів на потреби певної території. Іншими словами, – це передача ПТНЗ із загальнодержавного підпорядкування на регіональний (обласний) рівень. Відкритим залишається питання, якою повинна бути повнота розподілу повноважень. Як показали дослідження, до останнього часу в Україні не було єдиної системи поглядів на регіоналізацію ПТО як на рівні регіонального управління галуззю, так і на рівні центральних органів виконавчої влади.

У термін «регіоналізація освіти» вкладають різний зміст, що часом має досить широкий діапазон розбіжностей. В одному випадку його трактують як перерозподіл повноважень між центральним і місцевими органами управління освітою. В іншому – тлумачення розширюють до всієї сукупності процесів організації, функціонування, розвитку, які відбуваються в галузі освіти регіону. Регіональність в освіті полягає в її концентрації, конкретизації та наповненні варіативним сенсом, що відповідає усталеним локальним умовам освітньої системи регіону, таких важливих компонентів освіти, як зміст, структура, організаційні форми тощо.

Регіоналізація професійної освіти вимагає істотного підвищення ефективності управління освітніми системами, передусім, з позицій гарантування якості освіти.

Одна з цілей регіоналізації освіти – автономізація навчальних закладів, коли навчальний заклад захищений необхідною нормативно-правовою базою і керується у своїй діяльності принципами загальнодержавної і регіональної політики, функціонує в умовах чіткого розподілу прав і повноважень, має багаторівневе і багатоканальне фінансування, ефективно вирішує кадрові питання і здатний самостійно контролювати якість підготовки випускників,

забезпечувати багаторівневність освіти.

Розбіжності між державним і регіональними повноваженнями в системі підготовки кваліфікованих робітників у сучасних умовах вже не зводяться лише до ідеї децентралізації системи управління, а детермінуються суперечностями виробничо-технологічної спеціалізації регіонів і розвинених у них галузей економіки. Регіоналізація, задаючи своєрідну форму спеціалізації професійної освіти, наближуючи підготовку фахівців до місцевих потреб, є механізмом вирішення цих суперечностей. Очевидно, що збудувати ефективну регіональну мережу закладів професійної освіти в умовах відомчої роз'єднаності не можливо.

Концептуальні підходи до децентралізації та регіоналізації освітньої політики закладені в постановах Європейського Союзу та інших документах, в яких йдеться про модернізацію освіти. Зокрема, в Європейському звіті про якість освіти децентралізація управління визначена як одна з п'яти ключових проблем майбутнього.

Європейські країни в межах Копенгагенського процесу виробляють загальну політику ЄС, будують єдиний освітній простір у сфері професійної освіти. Стратегічна Програма ЄС «Освіта і підготовка до 2010 р.» визначає якість, результативність, ефективність і доступність професійної освіти умовою виходу Євросоюзу на провідні позиції у світі в соціально економічному плані вже найближчими роками. Заходи щодо підвищення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників проводять і пострадянські країни.

Досвід багатьох країн показує, що демократизація суспільства супроводжується пошуками таких варіантів управління освітою, які найбільш вдало забезпечували б підтримку навчальних закладів з боку місцевої громади. Зрозуміло, що під час переходу до нових засад діяльності в освітній сфері доцільно відмовитися від системи централізованого управління мережею навчальних закладів і передати відповідальність місцевим органам виконавчої влади, на території яких вони перебувають.

Такий процес прийнято називати *децентралізацією* управління освітою, хоча цей термін не відображає всіх нюансів і особливостей діяльності навчальних закладів, підвищення їхньої автономії та зміцнення зв'язків із суспільством і соціальними партнерами. Лише в разі формування ефективної співпраці керівників освіти, місцевих громад і виробничої сфери не лише поліпшується акумуляція зусиль і ресурсів усіх зацікавлених у результатах професійної підготовки, а й забезпечується врахування їхніх побажань щодо різних аспектів діяльності ПТО.

В Україні прагнення до децентралізації задекларовано в Національній доктрині розвитку освіти, де визначено, що система управління освітою розвиватиметься надалі як державно-громадська і має враховувати регіональні особливості, тенденції до автономії навчальних закладів, конкурентоспроможності освітніх послуг. У Розділі X, п. 23 вказано, що «модернізація управління освітою, в першу чергу, передбачає децентралізацію управління, перерозподіл функцій і повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами» [20].

Отже, концептуальні засади децентралізації професійної підготовки кваліфікованих робітників полягають у перерозподілі повноважень центру і регіонів, створенні регіональної моделі організації ПТО, яка дозволяє налагодити взаємозв'язки навчальних закладів із місцевими органами виконавчої влади, підприємствами, громадськими організаціями, дає змогу оновити зміст, суттєво покращити матеріально-технічну базу, забезпечити якість підготовки кадрів на рівні Державних стандартів.

5.1. Управління якістю професійно-технічної освіти

Якість ПТО є одним із факторів взаємодії попиту і пропозиції кваліфікованих робітників на ринку праці. Невипадково в багатьох країнах, в тому числі і в Україні, останнім часом значно зростає попит саме на

висококваліфікованих робітників без яких, по суті, неможливе зростання економіки. Тому одним з найважливіших показників діяльності ПТНЗ має стати якість навчання.

З огляду на це, підвищувати якість ПТО необхідно, перш за все, на основі оновлення її структури, змісту і технологій, впровадження нових організаційних механізмів. Сьогодні необхідно максимально враховувати вимоги, потреби, очікування суспільства, держави, роботодавців, громадян щодо ефективного використання всіх наявних ресурсів, створення мотивації і механізмів постійного покращання якості ПТО. Для цього необхідні системні зміни в змісті освітньої діяльності, управлінні нею, створенні інноваційного середовища, пошуку форм співпраці освіти з усіма зацікавленими сторонами.

Поштовх до модернізації професійної освіти і навчання на міжнародному рівні дало прийняття Лісабонської і Копенгагенської Декларацій, якими визначено, що *одним з головних завдань її модернізації є створення ефективної системи управління якістю* [14].

Актуальною є ця проблема і для вітчизняної ПТО. Отже, переусвідомлення теоретичних підходів і практичних рішень, пов'язаних з якістю професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів в умовах динамічних змін на ринку праці – одне з важливих сьогоденних завдань освітньої сфери.

Поняття і терміни, що використовуються в сфері управління якістю виробництва і сфери послуг визначаються міжнародними і національними стандартами. Стандарт ISO – 8402 «Управління якістю продукції і забезпечення якості. Словник» Міжнародної організації по стандартах дає такі базові визначення [18]:

якість – сукупність характеристик об'єкта, що відносяться до його здатності задовольняти встановлені чи ті, що можуть бути встановлені, потреби;

об'єкт – все, що може бути індивідуально описано чи розглянуто, тобто товар, послуга, процес, система, організація, особа;

показники якості – елементи, що складають сукупність характеристик якості об'єкта;

рівень якості – відносна характеристика якості об'єкта, що базується на порівнянні досягнутих і встановлених показників якості.

У педагогічних словниках *якість* розглядається як сукупність показників, які характеризують різні аспекти навчальної діяльності.

З точки зору методології *якість* – це системна категорія, яка відображає відповідність результатів поставленій меті.

Якість ПТО на сучасному етапі має розглядатися у контексті міжнародних стандартів ISO – 9001 : 2000 і трактуватися як сукупність властивостей і характеристик, що обумовлюють здатність задовольняти нинішні і перспективні вимоги виробництва, суспільства і держави в сфері підготовки кваліфікованих робітників, а також потреби особистості і її самореалізації [18].

Реалізуючи політику якості, ПТНЗ повинні орієнтуватися на вимоги міжнародних стандартів ISO – 9000.

Міжнародний стандарт якості ISO – 9000 направлений на удосконалення результатів діяльності організації шляхом контролю всіх етапів і рівнів управління на основі розробленої для цього нормативної документації. Цей підхід широко застосовувався в європейських країнах і пов'язаний з дослідженням і створенням системи моніторингу навчально-виховного процесу.

Слід зазначити, що *стандарти управління якістю ISO – 9001 : 2000* передбачають таких 6 ключових документальних процедур, що об'єднують процес управління якістю в одне ціле:

- *реєстрація якості* – реалізується шляхом застосування розробленої системи показників і критеріїв якості ПТО і ефективності освітнього процесу, управлінських і допоміжних процесів;

- *внутрішній аудит* – реалізується в ході самооцінки освітньої діяльності;

- *управління невідповідностями* – реалізується на всіх рівнях управління в різних формах (організація додаткових занять, індивідуальне навчання, психологічний супровід, робота зі скаргами тощо);

- *корегування дій* – реалізується органами управління освіти і науки і спрямовуються на забезпечення високих показників якості;

- *попереджувальні дії* – реалізується органами освіти і науки з профілактичною метою для попередження можливого погіршення якості за ключовими процесами;

- *управління документацією* – реалізується в процесі нормативно-документального забезпечення освітньої діяльності, по мірі розвитку менеджменту якості.

У сфері ПТО слід виділити такі *рівні якості*:

- *глобальний* (формальною структурою цього рівня є ЮНЕСКО);

- *національний* (структура – Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України);

- *регіональний* (структура – головне управління освіти і науки облдержадміністрації);

- *рівень навчального закладу*;

- *рівень реалізації програми підготовки конкретного робітника*.

Традиційно при визначенні поняття «якість професійно-технічної освіти» враховують три основні її складові:

якість змісту ПТО;

якість освітніх технологій (якість методів навчання);

якість результатів ПТО.

Проблеми якості багато в чому визначаються дещо застарілими підходами до його забезпечення і наявними управлінськими стереотипами. Нині увага акцентується на результатах освітньої діяльності, оцінка яких в основному здійснюється через статистичні дані, зафіксовані за певний період.

В той же час забезпечення якості з практичної точки зору повинно

базуватися на принципах системного і процесорного підходу, неперервного управління і оперативного реагування на зміни ситуації. *Системно-процесорний підхід* – це взаємопов’язані складові: освітня система, процеси, результати. Освітня система включає в себе педагогічні колективи, учнів, навчальні плани і програми, навчально-методичні матеріали, дидактичні засоби, матеріально-технічне і фінансове забезпечення, інфраструктуру. Від якості кожної із них залежить якість освітніх результатів. Складова якості результатів – *процеси*.

Якість освітніх процесів прийнято характеризувати їх результативністю і ефективністю. Без відповідної організації і реалізації процесів неможливо одержати результати. *Результативність* – властивість процесів, що характеризуються рівнем досягнення мети функціонування ПТО. *Ефективність* – це відповідність результативності відносно витрат за всіма видами (матеріальні, фінансові, часові).

Для забезпечення якості процесів необхідно чітко розуміти:

- які процеси виконуються;
- яка мета цих процесів;
- як ці процеси взаємопов’язані і орієнтовані на стратегічну мету;
- як вони регламентовані документально;
- що планується здійснити для покращання цих процесів.

Управління якістю – комплексний, цілеспрямований, скоординований процес впливу з метою забезпечення його високої якості і стійкості.

Управління якістю ПТО – це розроблення і здійснення системи заходів, що дозволяють ефективно надавати освітні послуги такої якості, яка забезпечить відповідність результатів навчання вимогам споживачів. Управління якістю дозволяє підтримувати баланс між потребами ринку праці, особистими потребами громадян у навчанні і безпосередньо освітніми послугами. Розробляючи стратегію управління якістю необхідно дати відповіді на запитання:

1. Що є конкретним об’єктом управління якістю?

2. Хто конкретно організує і здійснює управління якістю?

3. Хто буде забезпечувати якість обраного об'єкта управління ?

Стратегія управління якістю має бути направлена на споживача, відповідати його очікуванням і передбачати постійне удосконалення, для чого необхідна реалізація процесів. Тому на всіх рівнях необхідно здійснити заходи щодо підвищення ролі і відповідальності ПТНЗ щодо управління якістю. Це передбачає:

- оптимізацію управління ПТО, делегування повноважень з національного і регіональних рівнів на рівень ПТНЗ, тобто надання їм більшої автономії, в тому числі фінансово-господарської;

- введення механізму відповідальності ПТНЗ за якість навчання в умовах нормативного фінансування;

- удосконалення законодавчої і нормативної бази у сфері ПТО з метою вирішення проблемних питань, пов'язаних з питаннями управління якістю;

- впровадження ефективних механізмів громадського контролю якості діяльності ПТНЗ;

- зміна переліку показників, що використовуються в ході ліцензування і акредитації навчальних закладів.

До функцій управління якістю належать:

- збір і обробка інформації;

- планування;

- ресурсне забезпечення і організація виконання планів;

- моніторинг.

Ключовим завданням на даному етапі має стати формування системи менеджменту якості.

Система менеджменту якості – це сукупність організаційної структури, методик, процесів і ресурсів, необхідних для здійснення загального керівництва якістю [40].

З системою менеджменту якості ПТО пов'язані такі поняття:

- якість – ступінь відповідності наявних характеристик вимогам;

- характеристика – відмінна властивість;
- характеристика якості – власна характеристика продукції, процесу чи системи, що впливає з вимог.

Для того, щоб допомогти організаціям (навчальним закладам) впровадити і забезпечити функціонування результативних і ефективних систем менеджменту якості розроблено сімейство стандартів ISO. Міжнародні стандарти роз'яснюють основні положення, вимоги до системи менеджменту якості, дають рекомендації щодо покращання діяльності і керівництва щодо її аудиту.

Потреба впровадження системи менеджменту якістю пов'язана з головним завданням ПТО на нинішньому етапі – удосконаленням освітніх програм і покращанням якості надання освітніх послуг з метою задоволення вимог ринку праці в кваліфікованих робітниках.

Отже, формування системи менеджменту якості передбачає чітке формулювання мети функціонування ПТО в регіоні. Наприклад, її метою може бути – забезпечення доступної ПТО, рівень якої відповідає поточним і перспективним потребам особистості, держави, вимогам регіонального ринку праці.

Відповідно до визначеної мети формується політика у галузі якості, яка передбачає відповідальність керівних працівників за якість процесів і результатів діяльності освітньої системи .

5.2. Пріоритети регіональної політики у сфері якості професійно-технічної освіти

До основних напрямів регіональної політики в галузі *якості ПТО* слід віднести такі:

- орієнтація в освітній діяльності на кращі зразки стандартів, передові технології, що гарантують високий рівень якості ;
- врахування при організації освітньої діяльності вимог, запитів, очікувань суспільства, держави, споживачів, партнерів, замовників;
- розроблення, здійснення і корегування довгострокової стратегії

співпраці і партнерства в інтересах покращання якості ПТО;

- створення ресурсних умов для інноваційного розвитку системи ПТО;
- розвиток освітньої інфраструктури, ефективне використання всіх видів ресурсів, вирівнювання можливостей навчальних закладів щодо надання учням (слухачам) різноманітних, якісних і доступних освітніх послуг;

- створення умов для зацікавленості навчальних закладів, учасників освітнього процесу в досягненні більш високих і якісних результатів шляхом включення їх в творчу, експериментальну, науково-методичну діяльність, матеріального стимулювання і підтримки ініціатив;

- розвиток пріоритетних напрямів освітньої діяльності, пов'язаних з впровадженням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій діагностики і збереження здоров'я учнів, підвищення професіоналізму педагогічних працівників;

- створення та становлення суспільно-громадських структур управління якістю, підвищення ролі незалежної оцінки якості ПТО і відповідальності навчальних закладів за якість освіти, удосконалення процедур виявлення потреби і формування замовлення на підготовку кваліфікованих робітників.

На сьогоднішній день в країнах ЄС здійснюється реформування систем управління якістю. Перш за все, це стосується системи оцінок. Це обумовлено заміною традиційних понять «кваліфікація», «зайнятість» такими поняттями як «компетенція», «можливість працевлаштування» тощо. Що стосується державних вимог до системи управління якістю на рівні навчальних закладів, то в країнах ЄС їх до цього часу нема [19]. Це прерогатива самих навчальних закладів.

Найбільш значне нововведення в галузі управління якістю надання освітніх послуг це введення сертифікації якості процесу навчання.

Сертифікація – це процедура, завдяки якій третя сторона дає індивідуальну гарантію, що продукція, процес чи послуга відповідає визначеним вимогам. Якщо, організація (ПТНЗ) має такий сертифікат, то це є

гарантія якості його освітніх послуг. В ряді країн, зокрема, близького зарубіжжя впровадження системи сертифікації якості «третьою стороною» є невід'ємною частиною реформи управління професійною освітою. При цьому особливо важливою є самооцінка, як один з ефективних механізмів удосконалення якості і розвитку.

Основними *пріоритетами розвитку управління якістю ПТО* на п'ять років можуть бути:

- створення концепції інноваційних процесів;
- створення концепції управління якістю на регіональному рівні;
- створення умов для впровадження системних методів управління якістю на регіональному рівні;
- підготовка фахівців у сфері управління якістю, оцінки якості ПТО;
- вивчення, трансформація міжнародного досвіду управління якістю;
- налагодження контактів і співпраці з науковими установами, фахівцями в галузі управління якістю.

Метою і завданням на наступні п'ять років можуть бути:

- проведення необхідних інституційних змін, що має на меті побудову регіональної системи управління якістю;
- активна реалізація регіональної політики в галузі якості ПТО;
- досягнення поліваріантності підходів до побудови системи управління якістю.

Таким чином, *управління якістю ПТО* – це системний скоординований вплив на освітній процес та на комплекс інших, пов'язаних з ним, процесів з метою досягнення результатів відповідно до встановлених вимог, стандартів і очікувань. Існує три основні стадії неперервного циклу управління якістю: планування (проектування), забезпечення і моніторинг якості.

За умови вжиття необхідних заходів на всіх рівнях за п'ять років управління якістю ПТО може характеризуватися:

- наявністю розвинутої системи оцінки якості ПТО з використанням різних оціночних технологій і засобів;

розвинутими партнерськими відносинами навчальних закладів з бізнесом, підприємствами;

пріоритетністю серед інших проблем;

суттєвою перебудовою системи управління якістю в регіонах;

підвищенням фінансової і економічної самостійності ПТНЗ;

формуванням реальної відповідальності за неякісну ПТО;

підвищенням ставлення суспільства до якості ПТО.

Для цього має бути створена система управління якістю, здатна до саморозвитку, в якій будуть зацікавлені не лише представники адміністративних структур, а і учасники навчального процесу, де співпадають інтереси всіх заінтересованих сторін.

В останні роки загострилася проблема невідповідності наявних професій і рівнів кваліфікацій вимогам роботодавців, а також дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці. Виникло протиріччя між потребами ринку праці у кваліфікованих робітниках окремих видів діяльності і їх підготовкою за професіями, які не користуються попитом. Нині сучасна система ПТО продовжує знаходитися у стані фактичного відриву від економіки, ринку праці. Її пріоритетна функція ослаблена. Між тим потреба у кваліфікованих робітниках за багатьма професіями зростає майже у всіх регіонах. Протиріччя, що виникли між ринком праці і ринком освітніх послуг, в деякій мірі носять об'єктивний характер, тому що для відкриття нової професії необхідний відповідний час, а діюча процедура ліцензування освітньої діяльності навчальних закладів є тривалою і затяжною.

У результаті ПТНЗ слабо реагують на швидкі зміни в потребі на робітників, що призводить до невідповідності між підготовленими робітниками і вимогами роботодавців.

Дані центрів зайнятості показує, що у загальному обсязі пропозиції робочої сили частка випускників навчальних закладів щорічно складає 10-15%. Крім цього молоді кадри у порівнянні із досвідченими мають низьку

стартову конкурентоздатність. Тому диспропорція між структурою і обсягами підготовки і професійно-кваліфікаційною структурою попиту на робочу силу є одним із суттєвих чинників, що створюють кількісні і якісні параметри дисбалансу.

Деякі фахівці вважають, що ця ситуація матиме довготривалий характер і система ПТО не зможе самостійно повернутися в той стан, коли вона функціонувала в умовах планової економіки. Тому потрібні нові механізми її взаємодії з ринком праці. Існує також думка, що поштовхом до виправлення існуючого положення стане стабільний розвиток економіки. Проте еволюція передбачає поступовий і неперервний розвиток будь-якого процесу.

Нині ця проблема частково може бути вирішена шляхом узгодження з центрами зайнятості структури і обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів, розширення профілів підготовки, переходу на контрактну систему взаємовідносин з підприємствами.

Разом з тим, кардинальне вирішення цього питання обумовлює необхідність врахування всіх чинників, що впливають на відтворення робочої сили, і найперше – прогнозування розвитку економіки регіону і визначення потреб і робітничих кадрах на основі моніторингових досліджень.

Необхідно зважити, що вирішити проблему взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг неможливо без врахування інтересів безпосередніх споживачів освітніх послуг, які мають свою мету, завдання, мотивацію у виборі професії і сфери трудової діяльності. Зволікання з прийняттям ефективних, можливо навіть радикальних, заходів щодо реформування ПТО, гальмує її розвиток.

Тому сьогодні є *нагальна потреба у розробленні та реалізації нової концепції реформування регіональної системи ПТО*, що сприятиме підготовці кваліфікованих робітників відповідно до потреб місцевих ринків праці.

У структурі концепції доцільно виділити окремий блок питань, пов'язаних з розробленням механізму входження ПТНЗ на ринок праці на

основі активізації співпраці із соціальними партнерами, роботою щодо здійснення моніторингу ринку праці та визначення потреби в підготовці кваліфікованих робітників у ПТНЗ.

У зв'язку з цим, серед основних завдань регіональної політики у сфері ПТО на сучасному етапі можна виділити таких п'ять:

удосконалення законодавчої бази шляхом спільної участі у розробленні нової редакції Закону України «Про професійно-технічну освіту» та внесенні змін та доповнень у інші нормативно-правові акти;

поступовий перехід до державно-громадських форм управління системою ПТО;

перехід до багаторівневого і багатоканального фінансування ПТНЗ на основі центрального і місцевих бюджетів, а також дольових інвестицій від партнерів;

стимулювання інвестицій, направлених на розвиток ПТО через механізм податкових пільг;

створення державної атестаційної служби, незалежної від органів ПТО, із залученням представників підприємств, профспілок, наукових і громадських установ, фахівців інших організацій.

Ці завдання можуть бути реалізовані на основі делегування ряду повноважень з Центру регіонам, що потребуватиме удосконалення чинного законодавства.

5.3. Політика професійно-технічних навчальних закладів у сфері якості

З метою забезпечення якості професійно-технічної освіти ПТНЗ розробляють систему менеджменту якості. Відповідно до стандартів ISO 9000 до освітньої організації (навчального закладу), висовуються, зокрема, такі вимоги. Навчальний заклад повинен:

визначити процеси, необхідні для системи менеджменту якості, і їх застосування в навчальному закладі;

встановити послідовність і взаємодію цих процесів;
визначити критерії і методи, необхідні для забезпечення результативності як при здійсненні, так і при управлінні цими процесами;
забезпечити наявність ресурсів і інформації, необхідних для здійснення цих процесів і їх моніторингу;
здійснювати моніторинг, вимір і аналіз цих процесів;
розробляти та впроваджувати заходи для досягнення запланованих результатів і постійного покращання процесів.

Впровадження системи менеджменту якості, зокрема в ПТНЗ, повинно проводитися поетапно.

1 етап – планування і підготовка впровадження системи менеджменту якості. Він передбачає аудит діючої системи якості, вивчення потреб споживачів освітніх послуг, визначення політики в галузі якості, формування організаційної структури, навчання працівників щодо використання стандарту ISO – 9000.

2 етап – розроблення і впровадження документації системи менеджменту якості. На цьому етапі здійснюється масове навчання працівників, розроблення графіка впровадження і документації, проведення внутрішнього аудиту і затвердження правління якістю. Це найбільш складний і кропіткий етап, що потребує участі всіх учасників, які забезпечують навчальний процес.

3 етап – сертифікація системи менеджменту якості. Це проведення самооцінки системи менеджменту якості, вибір органу по сертифікації систем якості і її проведення .

Діяльність органів управління освіти і науки, керівників ПТНЗ повинна базуватися на використанні циклу «Планування – Виконання – Перевірка – Дія».

Використання цього циклу дозволяє раціонально організувати роботу, яка передбачає таке:

планування – визначається мета, з основана на потребах споживачів,

плануються заходи щодо досягнення цієї мети;

виконання – виконується те, що заплановано;

перевірка – в період виконання і після здійснюється збір і аналіз даних для того, щоб з'ясувати, чи досягається поставлена мета;

дія – базуючись на аналізі одержаних результатів, необхідно прийняти рішення і забезпечити їх реалізацію для покращання процесу [43].

Головними завданнями щодо розвитку системи менеджменту якості в ПТНЗ можуть бути:

1. Удосконалення політики і мети в галузі якості, відповідно до концепції розвитку навчального закладу.
2. Уточнення цільових груп споживачів освітніх послуг.
3. Визначення і документальний опис основних і допоміжних процесів у відповідності до вимог ІСО – 9000.
4. Визначення керівників і учасників процесу за підрозділами навчального закладу.
5. Створення інформаційної моделі.
6. Розроблення системи критеріїв оцінки якості навчального процесу.
7. Розроблення плану попереджувальних і корегуючих заходів.
8. Забезпечення документального оформлення системи менеджменту якості навчального закладу.
9. Проведення внутрішнього аудиту системи менеджменту якості для виявлення невідповідностей і їх подальшого корегування.
10. Підготовка системи менеджменту якості до сертифікації з метою одержання сертифіката якості, що гарантує міжнародне визнання і вихід на світовий ринок (можливо за умови виконання всіх вимог і досягнення результатів).

Якість ПТО як результат інтегрується через якість підготовленості випускників ПТНЗ, їх відповідності динамічним вимогам соціально-економічного розвитку країни.

Результати навчання – це один з основних інструментів забезпечення

прозорості системи ПТО і кваліфікацій. Вони відображають і індивідуальні досягнення, знання і практичні уміння, отримані і продемонстровані після успішного завершення окремого модуля чи освітньої програми в цілому.

У виданні «Руководство пользователя», підготовленого в рамках Європейської системи переносу залікових одиниць (2004 р.), трактується, що «результати навчання представляють собою формулювання того, що повинні знати або уміти учні після закінчення навчання».

«Результати навчання – це викладення того, що буде знати або уміти учень у результаті навчання. Результати зазвичай виражаються у вигляді знань, умінь або відношень» (Американська асоціація юридичних бібліотек: <http://www/aallnet/org>).

Результат навчання може бути визначений як «кваліфікаційний дескриптор».

Оцінка освітніх результатів у рамках модульно-компетентнісного підходу також має свої особливості.

По-перш за все, оцінка проводиться незалежно за кожним модулем. Процедура оцінювання передбачає демонстрацію чи підтвердження того, що учні (слухачі) освоїли необхідні компетенції, визначені в завданнях за даним модулем, тобто вони можуть виконувати всі дії в межах даної компетенції.

По-друге, оцінка базується на критеріях, що визначаються попередньо і формулюються в термінах результатів діяльності.

Як показує практика європейських країн, *принцип орієнтації на результат* є загальним для освітніх стандартів будь-якого типу і рівня освіти, тобто досягнення учнів (слухачів) навчальних закладів виражаються у максимально корисних і необхідних уміннях і компетенціях.

Сьогодні Україна залишається однією з небагатьох країн, де присвоєння кваліфікації здійснюється державними атестаційними комісіями.

Проте як свідчить міжнародний досвід, в переважній більшості зарубіжних країн функцію присвоєння кваліфікації здійснюють незалежні органи. Оцінку кваліфікації вони проводять на основі перевірки професійних

компетенцій. Саме ці компетенції є складовою частиною державних професійних стандартів.

Розглянемо показники якості ПТО.

Показник – кількісна і якісна характеристика системи, об'єкта, процесу.

Показники можуть поділятися на такі групи:

процесуальні показники – відображають властивості основних процесів професійно-технічної освіти (освітній процес, виховна, методична робота тощо);

результуючі показники – відображають властивості педагогічних і соціальних результатів освітнього процесу (навченість, вихованість, розвиток учнів і випускників, задоволення потреб, виконання замовлення тощо);

системно-управлінські показники – відображають властивості основних структур освітньої системи, її внутрішніх і зовнішніх зв'язків, властивості управління освітньою діяльністю і мережею навчальних закладів тощо;

середовище – інструментальні показники – відображають властивості внутрішнього і зовнішнього середовища освітньої системи. властивості основних інструментів освітньої діяльності у вигляді навчальних програм, технологій і форм навчання, навчально-методичних комплексів тощо;

субстрактні показники – відображають властивості носіїв якості учасників освітнього процесу (викладачі, учні, батьки), властивості їх відносин, взаємодію в межах освітньої діяльності, партнерство, структури, що підтримують ПТО;

показники розвитку – відображають властивості програм, планів, процесів, пов'язаних з інноваційною діяльністю, властивості управління інноваційними процесами;

ресурсні показники – відображають повноту і достатність забезпечення освітньої діяльності матеріально-фінансовими ресурсами ефективність їх використання.

На всіх рівнях управління якістю значна увага має приділятися розробленню, апробації і використанню систем показників якості ПТО.

В цілому якість навчання вимірюється трьома основними показниками:
можливістю працевлаштуватися;
покращанням взаємозв'язку попиту і пропозиції в сфері ПТО;
розширенням доступу до навчання різних категорій громадян.

Для досягнення конкретної мети можуть застосовуватися різноманітні набори показників.

Зокрема, для оцінки регіональної системи ПТО важливі блоки показників про внесок у розвиток ПТО шляхом розроблених і реалізованих заходів (рішень), взаємодію із соціальними партнерами, роботу з керівниками навчальних закладів тощо.

Кожен ПТНЗ повинен намагатися стати інноваційним центром, тісно співпрацювати з соціальними партнерами, підприємствами, організаціями, установами, враховувати світові тенденції розвитку ПТО. Його головною метою має стати якісна підготовка кваліфікованих робітників, рівень кваліфікації яких відповідав би вимогам роботодавців.

Для досягнення цієї мети і високої якості освітніх послуг навчальний заклад повинен:

працювати однією командою над створенням клімату, в якому його працівникам надається можливість розкрити свій потенціал;

приймати участь в удосконаленні навчального процесу і інноваційній діяльності;

планувати і приймати будь-які дії, професійно оцінюючи ступінь ризику;

започатковувати внутрішні і зовнішні ділові стосунки на взаєморозумінні, підтримці і довірі за усіма правовими нормами;

зайняти лідируючу позицію на ринку високоякісних освітніх послуг шляхом неперервного, постійного удосконалення діяльності;

розглядати всі види діяльності і ресурсів як процеси;

управляти навчальним закладом як системою взаємопов'язаних процесів;

враховувати тенденції ринку і вимоги безпосереднього споживача (держави, учня, підприємства).

Моніторинг якості – це процес оцінки досягнутого рівня якості і його порівняння з чинними вимогами, здійснення зворотного зв'язку з усіма заінтересованими сторонами, внесення коректив в систему управління якістю з метою його удосконалення. Це – збір, збереження, оброблення, поширення і використання інформації про функціонування освітньої системи.

Моніторинг якості дозволяє забезпечувати неперервне спостереження за станом ПТО в процесі її функціонування з метою підтримки основних характеристик у визначених нормах.

Основною метою моніторингу якості може бути:

- забезпечення всіх рівнів управління інформацією про кількісні і якісні параметри ПТО;
- формування орієнтації управлінських структур на кількісні оцінки;
- формування моделі всебічного забезпечення і управління якістю ПТО.

Основні функції моніторингу якості:

- оцінка і прогнозування стану освітньої системи і її підсистем, виявлення можливих порушень, відхилень;
- попередження потенційних негативних тенденцій.

Основні об'єкти моніторингу:

- навченість учнів;
- освітнє середовище;
- освітня система (регіональна, навчальний заклад);
- вплив ПТО на процеси змін і розвиток у суспільстві, в регіоні.

Основні критерії якості самого моніторингу: ступінь відповідності меті, завданням, вимогам, нормам; здатність оцінювати зміни стану ПТО.

Наприклад, моніторинг якості кваліфікаційних вимог, серед інших дій, може передбачати:

- оцінку відповідності досягнутого рівня якості освітніх стандартів, поточним і перспективним вимогам споживачів освітніх послуг;

- оцінку відповідності існуючої практики контролю знань і трудових навичок учнів єдиним вимогам до оцінки знань і навичок.

Основні джерела інформації для здійснення моніторингу якості:

- статистичні дані (про поточну успішність, організацію і здійснення навчального процесу тощо);
- дані соціологічних досліджень;
- матеріали атестації і акредитації навчальних закладів;
- звіти навчальних закладів;
- матеріали підсумкової державної атестації випускників;
- результати тестування;
- матеріали атестації педагогічних працівників;
- результати олімпіад, конкурсів;
- регіональна статистика;
- доповіді і аналітичні записки вітчизняних і міжнародних експертів.

Методи і технології моніторингу різноманітні. Але основним є *метод дослідження*. Наприклад, метод порівняльних оцінок, метод експертних оцінок, аналіз результатів предметних тестів і даних успішності тощо.

Технології організації і проведення моніторингу також різноманітні. Наприклад, це представлення статистичних даних і звітів за певний період діяльності чи накопичення оцінок і визначення рейтингу учнів (їх успішності).

Здійснення моніторингу дозволяє одержати максимально об'єктивні оцінки ефективності функціонування системи ПТО.

Інформація і одержані результати в ході моніторингу повинні використовуватися для прийняття управлінських рішень, направлених на удосконалення якості ПТО в цілому і безпосередньо кожного ПТНЗ.

Проблема неадекватності нинішньої системи забезпечення якості ПТО, що призводить до розриву між результатами діяльності сфери освітніх послуг (змістом і рівнем знань, умінь і навичок випускників) і потребами її клієнтів (учнів) та кінцевих потреб споживачів її продукції (роботодавців) є

ключовою для української економіки.

При цьому підвищення якості робочої сили, приведення її у відповідність до вимог роботодавців – це не тільки економічна проблема, але в значній мірі соціальна. Її вирішення буде сприяти як задоволенню потреб роботодавців, так і підвищенню конкурентоздатності на ринку праці самих робітників, випускників ПТНЗ, а значить їх більшому соціальному захисту.

Вирішувати цю проблему потрібно спільно: роботодавцям і їх об'єднанням разом з органами освіти і науки.

Професійні стандарти, основані на компетенціях, Національна рамка кваліфікацій, новий формат державного стандарту, незалежна система сертифікації кадрів – все це інструменти, які сприятимуть формуванню ефективної кадрової політики.

Необхідно провести заходи щодо підвищення ефективності інституціонального управління з метою забезпечення розвитку економічної самостійності ПТНЗ, посилення їх відповідальності за кінцеві результати, підвищення результативності і прозорості фінансування професійної освіти і навчання.

Наведемо приклади країн ЄС щодо проведення моніторингу і оцінки ринку праці навчальними закладами [41].

Наприклад, у Франції гнучка система аналізу ринку праці побудована в країні на національному, регіональному і місцевих рівнях. На місцевому рівні заохочуються зусилля навчальних закладів ПТО в установленні зв'язків з підприємствами, які є майбутніми роботодавцями для їх випускників. Навчальні заклади повинні вести облік працевлаштування своїх випускників для того щоб знати: скільки осіб знайшли роботу; скільки осіб залишилися безробітними; скільки знадобилося часу, щоб знайти роботу. Вони також мають можливість організувати та проводити місцеві курси додаткового навчання: однорічні курси, на які можна вступити після одержання диплома. Зміст цього навчання визначається тісною співпрацею з місцевими роботодавцями з метою його відповідності вимогам місцевого ринку праці.

У Данії управління навчальними закладами, підвідомчими Міністерству освіти, і центрами навчання дорослих Міністерства праці, здійснюється на основі тристоронніх угод. На національному рівні трьохстороння Комісія з професійної освіти дає рекомендації Міністрам праці, освіти, торгівлі і промисловості щодо удосконалення професійної освіти і навчання. Крім того, радник трьохсторонньої Комісії дає рекомендації Міністру праці щодо спеціальних програм з професійної освіти і навчання, включаючи кількісні показники освітньої діяльності. На галузевому рівні було створено ряд двосторонніх комітетів з професійної освіти і навчання (групування професій). Завдяки цьому навчання програми, як правило, основні на вимогах роботодавців. Служба зайнятості в країні відіграє важливу роль у проведенні моніторингу ринку праці на всіх рівнях. Проте найбільш цінну інформацію навчальні заклади одержують у результаті щоденних контактів з підприємствами. Система професійної освіти Данії є дуальною, тому потреба у робітничих кадрах є вирішальним чинником при наборі учнів у навчальні заклади.

У Швеції важливу роль на національному, регіональному і місцевому рівні стосовно моніторингу ринку праці відіграє служба зайнятості. Основна робота проводиться через місцеві центри служби зайнятості. Провідну роль оцінці стану ринку відіграють також соціальні партнери. Профспілки, які у Швеції організовані за галузевим принципом, проводять за допомогою анкет і інтерв'ю постійні дослідження щодо потреб у навиках робітників, змін попиту на них. В ряді випадків ідентичне дослідження проводиться спільно профспілками і Асоціацією Роботодавців Швеції. Найбільш важливим стимулом для роботодавців є можливість відбору робітничих кадрів з числа випускників професійних навчальних закладів, а також можливість реального впливу на зміст навчальних програм.

5.4. Стан та проблеми соціального партнерства на загальнодержавному та регіональному рівнях

Сьогодні не врегульована 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 продовжують мати місце факти використання випускників ПТНЗ не за одержаною професією чи рівнем кваліфікації, виплати їм низької заробітної плати, відсутності наставництва, механізмів стимулювання їх заінтересованості до професійного росту тощо. Це призводить до відтоку частини випускників з підприємств та посилює їх бажання до перекваліфікації.

В той же час більшість розвинутих країн надають важливого значення різноманітним стимулам, спрямованим на підвищення якості національної робочої сили. Зокрема, на молодих робітників здійснюється мотивуючий і стимулюючий вплив, орієнтований на активізацію їх професійно-особистісного розвитку і функціонування.

Настав час ввести певні пільги для підприємств-роботодавців, що виділяють кошти на розвиток ПТО, здійснюють програми щодо адаптації та закріплення випускників ПТНЗ тощо.

Система соціального партнерства у сфері ПТО потребує підвищення ефективності.

В умовах змін соціальних відносин працівників, роботодавців і держави настає необхідність радикального перегляду механізмів партнерства у сфері ПТО, що викликане потребою підвищення вимог до якості робочої сили .

Не дивлячись на певні досягнення у стосунках між соціальними партнерами різних рівнів, вони потребують більшої результативності і впливу на удосконалення системи ПТО.

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 заінтересованими партнерами (галузевими управліннями облдержадміністрацій, службою зайнятості, підприємствами тощо). Тому сьогодні вкрай важливо, щоб всі партнери були активними учасниками освітянських процесів, вносили свій внесок для приведення у відповідність ринку освітніх послуг та потреб ринку праці.

Міжнародний досвід показує, що питанням соціального партнерства скрізь надається особливого значення. Наприклад, в Болгарії організації роботодавців активно і послідовно співпрацюють з органами освіти на різних рівнях управління.

Реалії сьогодення потребують визначення механізмів, які б регулювали відносини між соціальними партнерами, напрямів спільної діяльності всіх потенційних партнерів (наприклад, між ПТНЗ і підприємствами, а також місцевими органами виконавчої влади).

Нині державні адміністрації, посилаючись на те, що ПТНЗ перебувають у підпорядкуванні центрального органу виконавчої влади, тобто Міністерства освіти і науки, молоді та сорту України практично не турбуються про них. Хоча йдеться про підготовку робітничих кадрів для задоволення потреб підприємств їх регіону.

Задоволення потреб регіональних ринків праці вимагає більш гнучкої структури управління ПТО, в якій саме регіональний рівень має нести відповідальність за обсяги та якість підготовки робітничих кадрів. Це вимагає нового перерозподілу обов'язків між органами освіти і науки, їх партнерами: органами праці та соціальної політики, державної служби зайнятості, галузевими управліннями облдержадміністрацій, об'єднаннями роботодавців та профспілок.

Вирішенню цього завдання сприятиме *поетапна децентралізація* ПТО, що дозволить гнучко реагувати на регіональні потреби в кваліфікованих робітниках з врахуванням місцевих демографічних та економічних факторів.

Основними елементами механізму взаємодії ринку праці і ПТО можуть стати:

– організація моніторингу і прогнозування ринку праці, визначення потреби в робітничих кадрах, обґрунтування обсягів і структури їх підготовки в ПТНЗ;

– створення в регіонах єдиної інформаційної бази про ринок праці, найбільш необхідні і перспективні професії, можливості їх одержання і працевлаштування;

– постійне вивчення і прогнозування професійно-освітніх потреб молоді, мотивів і стимулів вибору майбутньої сфери трудової діяльності;

– періодичне інформування молоді, населення, навчальних закладів, підприємств про положення в сфері зайнятості, попиту і пропозиції робочої сили;

– налагодження ділового ефективного партнерства між підприємствами, організаціями, установами та навчальними закладами щодо цільової підготовки робітничих кадрів;

– активізація спільної роботи зі службою зайнятості і органів освіти і науки щодо приведення структури, обсягів і профілів підготовки кваліфікованих робітників в державних ПТНЗ;

– забезпечення високого рівня і якості навчання робітничих кадрів в ПТНЗ, як важливої умови підвищення конкурентоздатності і професійної мобільності робочої сили на ринку праці;

– розвиток в регіонах, у кожному ПТНЗ системи професійної орієнтації молоді, створення служб маркетингу і працевлаштування.

Реалізація цього механізму взаємодії ринку праці і ПТО шляхом впливу на збалансування попиту і пропозиції робочої сили дозволить навчальним закладам підвищити якість підготовки своїх учнів, покращити ситуацію з працевлаштуванням випускників, внести свій внесок у розвиток економіки.

Соціальне партнерство стане обов'язковою умовою ефективного

функціонування національної системи ПТО, що забезпечить її реальний зв'язок з економічними та соціальними інституціями, і перш за все, з роботодавцями.

Соціальними партнерами системи ПТО є:

1. Роботодавці, як представники інтересів економіки і соціальної сфери:

- підприємства, організації, установи різних форм власності та підпорядкування, їх об'єднання;

- союзи (об'єднання) промисловців і підприємців,

- професійні асоціації роботодавців.

2. Владні структури і органи управління:

- органи управління галузями економіки;

- органи управління соціальною сферою та сферою праці;

- торгово-промислові палати, їх відділення інші.

3. Громадські об'єднання і організації: професійні спілки, асоціації найманих працівників.

4. Індивідуальні представники ринку праці.

5. Індивідуальні споживачі освітніх послуг: учні, їх батьки, безробітні громадяни, інші фізичні особи.

Соціальних партнерів від сфери ПТО представляють:

- на *національному* рівні – Міністерство освіти і науки України, Міжвідомча координаційна рада з питань ПТО, Асоціація ПТО, профспілка працівників освіти і науки;

- на *регіональному* рівні – управління освіти і науки облдержадміністрацій, Київської міської держадміністрації, Міністерство освіти і науки Автономної Республіки Крим, ради директорів ПТНЗ, їх науково-методичні установи, обласні комітети профспілок працівників освіти і науки;

- на *місцевому* рівні – педагогічні колективи ПТНЗ.

Як показує практика, організуючу роль щодо залучення до співпраці

соціальних партнерів у сфері ПТО на національному рівні продовжує виконувати держава.

Слід зазначити, що останнім часом спостерігається активність об'єднань роботодавців, зокрема, Конфедерації роботодавців України, Союзу промисловців та підприємців України, які ініціюють для розгляду питання, пов'язані з підготовкою робітничих кадрів для задоволення потреб національної економіки, та виявляють готовність до співпраці із іншими заінтересованими партнерами. Проте, на регіональному рівні більшість галузевих об'єднань роботодавців ще достатньо пасивні.

Не спостерігається заінтересованості у стабільному соціальному партнерстві з ПТНЗ також і з боку багатьох підприємств, які ще не усвідомили того, що інвестування коштів у професійну підготовку робітників є важливим чинником їх конкурентоздатності.

Найбільш інертні серед учасників соціального партнерства на сьогодні є професійні спілки.

Хоча цілком очевидним є те, що наскільки якісною буде професійна підготовка робітників, тим менше з'являтиметься соціальних проблем, конфліктів з роботодавцями, напруги на ринку праці.

Зрозуміло, що всі учасники соціального партнерства мають свої інтереси, свої бачення про завдання та роль ПТО на сучасному етапі. Але є спільне, що їх об'єднує – це заінтересованість у забезпеченні національної економіки кваліфікованими робітничими кадрами.

Недосконалість чинного законодавства у сфері ПТО, що базується на централізованому управлінні нею, затяжні процедури його удосконалення, протиріччя між попитом і пропозицією робітничих кадрів, що обумовлюють зростання на ринку праці попиту на робітників виробничих професій, підвищення вимог роботодавців до якості та рівня їх кваліфікації свідчать про необхідність мобілізації зусиль всіх соціальних партнерів для вирішення наявних проблем.

Серед актуальних напрямів спільної діяльності соціальних партнерів на

всіх рівнях будуть:

- сприяння підвищенню якості робочої сили та ефективності системи ПТО, її орієнтації на потреби ринку праці;
- постійне корегування обсягів та напрямів підготовки робітників в ПТНЗ з метою задоволення ними потреб національної економіки та зменшення рівня безробіття серед молоді;
- систематична підтримка розвитку системи професійної орієнтації та психологічної підтримки серед молоді;
- сприяння впровадженню механізмів стимулювання роботодавців, які виділяють кошти на розвиток системи ПТО, працевлаштовують випускників здійснюють заходи по їх закріпленню на робочих місцях ;
- участь у підготовці пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства у сфері ПТО, орієнтованого на посилення ролі та завдань соціальних партнерів.

Найбільш результативним у сучасних умовах може стати соціальне партнерство у сфері ПТО на регіональному рівні, яке дозволить:

- розвивати систему соціально-трудова відносин шляхом передбачення в колективних договорах зобов'язань щодо здійснення заходів, пов'язаних з підготовкою робітничих кадрів у ПТНЗ;
- запровадити та забезпечити ефективну діяльність організаційних форм соціального партнерства (наприклад , їх рад тощо);
- розширити науково-методичне забезпечення ПТНЗ шляхом замовлення певних досліджень та розроблення методик, механізмів, розрахунків тощо;
- посилити фінансове забезпечення системи ПТО (наприклад, дольова участь у фінансуванні замовлення на підготовку робітників тощо);
- підвищити гнучкість та мобільність ПТО (наприклад, шляхом спрощення умов ліцензування державних ПТНЗ тощо);
- забезпечити приведення обсягів та напрямів підготовки робітничих кадрів до реальних потреб регіонального ринку праці через участь у

формуванні відповідного державного замовлення,

Для розроблення пропозицій щодо формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у ПТНЗ всі його учасники, в тому числі соціальні партнери, повинні мати достатню інформаційну базу. Це, зокрема, дані про поточну потребу підприємств, організацій та установ у робітниках у розрізі професій, а також дані про вивільнюваних робітників, які надсилаються підприємствами до місцевих центрів зайнятості.

В комплексі інформаційного забезпечення – прогнози економічного розвитку регіону (інвестування, розвиток підприємництва, сфери послуг, інше) та прогнози зайнятості населення, що знаходять відображення у відповідних регіональних програмах соціально-економічного розвитку та програмах зайнятості населення.

Найбільш уточнені дані будуть одержуватися шляхом проведення цільового анкетування підприємств (організацій) з питань регіонального попиту на робітників у професійно-кваліфікаційному розрізі.

Лише на основі зібраної інформації здійснюватиметься більш реальне прогнозування розвитку регіонального ринку праці. До цієї роботи будуть залучені партнери, зокрема, органи економіки, праці та соціальної політики, статистики, центри зайнятості, міграційні служби, організації роботодавців, профспілок, підприємства та ін.

З використанням прогнозних оцінок та розрахунків визначатимуться обсяги і професійно-кваліфікаційна структура підготовки робітників у ПТНЗ, формуватиметься державне замовлення.

Взаємовідносини соціальних партнерів, їх завдання, процедура узгодження підготовлених пропозицій буде регулюватися Положенням про участь соціальних партнерів у формуванні державного замовлення на підготовку робітників, яке буде розроблене, узгоджене та затверджене заінтересованими сторонами. (Наприклад, управління праці та соціальної політики, центри зайнятості аналізуватимуть кадровий потенціал області стосовно його професійного і вікового складу, наявність і перспективи

розширення (скорочення) робочих місць у розрізі професій і конкретних підприємств, склад безробітних, працевлаштування випускників ПТНЗ; управління економіки облдержадміністрації здійснюватиме аналіз перспектив розвитку підприємств різних форм власності тощо).

Загалом методологія формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів на регіональному рівні за участю соціальних партнерів буде містити такі поетапні дії:

1. Визначення загальної мети та завдань формування державного замовлення на підготовку робітників на основі прогнозування регіонального ринку праці і ринку освітніх послуг.

2. Договірне оформлення організації та змісту роботи щодо формування державного замовлення в умовах соціального партнерства.

3. Аналіз та прогнозування регіонального ринку праці з врахуванням демографічної ситуації в регіоні.

4. Аналіз і прогнозування регіонального ринку освітніх послуг.

5. Організація системи соціального партнерства у сфері ПТО на рівні ПТНЗ і на регіональному рівні.

6. Основні принципи організації різнорівневого і багатоканального фінансування ПТО.

7. Порядок організації роботи щодо формування замовлення на підготовку робітничих кадрів.

8. Організаційно-правове забезпечення реалізації державного замовлення на підготовку робітників в умовах соціального партнерства.

Спільна діяльність безпосередньо між ПТНЗ та підприємствами буде здійснюватися за такими напрямками:

- прогнозування потреби підприємств в робітничих кадрах;
- підготовка пропозицій щодо обсягів та напрямів підготовки робітників в ПТНЗ;

- організація та здійснення на договірній основі професійного навчання персоналу підприємств на базі ПТНЗ;

- участь підприємств у розробленні та експертизі навчальних посібників, навчальних планів та програм (держстандартів) підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників, інших навчальних матеріалів;

- залучення кваліфікованих працівників підприємств до участі в проведенні навчального процесу;

- надання підприємствами робочих місць для проходження виробничої практики учням ПТНЗ;

- участь представників підприємств в підсумковій атестації випускників ПТНЗ;

- надання підприємствами можливостей педагогічним працівникам ПТНЗ ознайомлюватися з їх новими технологіями, сучасним обладнанням та технікою, а також періодично проходити стажування;

- працевлаштування випускників ПТНЗ, забезпечення їх адаптації та закріплення на робочих місцях;

- фінансова підтримка розвитку ПТНЗ;

- оцінка якості професійної підготовки робітничих кадрів;

- здійснення систематичного обміну інформаціями про стан та проблеми по суті питань між сторонами .

В механізмі соціального партнерства на рівні підприємств та ПТНЗ головним є встановлення взаємовідносин між роботодавцем та майбутнім робітником (випускником). На практиці це регулюється, як правило, двома видами договорів: договором з підприємством про співпрацю та її умови, а також договором про виробничу практику учнів ПТНЗ, за яким підприємство має брати на себе значні організаційно-фінансові обов'язки .

Назріла необхідність разом з роботодавцями якнайшвидше розробити такий механізм, який дозволить реалізувати в повній мірі їх готовність приймати участь у багатоканальному фінансуванні ПТНЗ, виступати їх засновниками, надавати робочі місця для організації виробничої практики учнів.

Для забезпечення своєї конкурентоздатності в умовах соціального партнерства ПТНЗ продовжуватимуть застосування маркетингового підходу, завдяки якому шляхом дослідження з'ясується конкретна потреба у професійній підготовці; планується і розробляється зміст, методи та форми навчання; визначається найбільш вдала стратегія для місцевих умов; налагоджуються і підтримуються зв'язки з підприємствами. Для цього їм пропонуватиметься створювати структурні підрозділи, які займатимуться маркетингом.

Це дозволить аналізувати за участю соціальних партнерів стан та перспективи розвитку економіки конкретного регіону; вивчати ринок праці та вимоги підприємств-роботодавців щодо знань, вмінь та навичок до робітників; аналізувати ринок освітніх послуг; оцінювати власні ресурси і можливості, щоб приймати правильні рішення щодо введення нових професій для навчання; розробляти навчальні програми за участю підприємств.

На сучасному етапі пріоритетами стануть:

- випереджувальний характер розвитку ПТО по відношенню до економіки;
- визначальне значення ПТО для формування ринку праці, забезпечення ефективної зайнятості і розвитку людських ресурсів;
- регіоналізація ПТО, яка відповідатиме характеру устрою України;
- багатопрофільність, гнучкість, варіативність ПТО, що сприятиме становленню і розвитку особистості, адаптованої до нового соціально-економічного середовища.

5.5. Європейська стратегія розвитку професійної освіти і навчання

Суспільство і економіка ХХІ ст. в умовах все більшої інтеграції ставлять серйозні завдання і перед системами освіти, і перед її учасниками.

Створення економіки, заснованої на одержанні знань, вимагають від робочої сили освіти більш високого рівня. Більш ефективна та широка

загальна і ПТО створюють основу для подальшого навчання та адаптації протягом усього життя.

Отже, прагнення молоді до придбання більш якісної та ефективної загальної та ПТО стане загальною тенденцією. Хоча загальний рівень освіченості зростає, показник малокваліфікованої робочої сили, що має тільки базову освіту або не має освіти взагалі, збільшується і в Європі, і в Україні. При цьому можливості придбання професійної кваліфікації повинні бути відкриті і для цих цільових груп, створюючи тим самим основу для розширення можливостей їх адаптації в житті.

Для забезпечення потреб різних цільових груп у професійній освіті та навчанні (ПОО), освіта повинна стати досить гнучкою, швидко реагувати на зміни попиту.

Децентралізація розглядається як найбільш оптимальний спосіб реагування на постійно мінливі потреби системи ПОО.

Саме ці особливості будуть характеризувати ПОО в ХХІ ст. В останні роки загальноєвропейські стратегії все в більшій мірі впливають на європейські досягнення в сфері ПОО. ПОО грає важливу роль в процесі реалізації Лісабонської стратегії, в якій сформульована амбітне завдання трансформації Європи в найбільш конкурентну економіку світу, засновану на отриманні знань [8].

Копенгагенська декларація акцентує увагу на важливості європейського виміру, необхідності зміцнювати співробітництво в сфері ПОО і пропонує кілька важливих загальних напрямів діяльності:

розвиток загальної мережі і загальної кваліфікаційної структури з метою забезпечення більшої прозорості та відповідності кваліфікацій і компетенції;
розробка загальних принципів оцінки та визнання неформального і спонтанного навчання;
розробка загальної методології забезпечення якості ПОО;
розвиток системи переносу кредитних балів.

Крім того, в Копенгагенській декларації підкреслюється важливість

сприяння учням при виборі освіти, професії і кар'єри, необхідність підвищувати компетенції та кваліфікації на рівні галузі (шляхом активного залучення соціальних партнерів) і приділяти більше уваги навчанню викладачів та тренерів.

В *Маастрихтському комюніке* підкреслюється, що для досягнення Лісабонських завдань в рамках Копенгагенського процесу важливо:

продовжувати встановлювати політичні пріоритети з метою:

- зробити європейські системи освіти і навчання світовим еталоном якості;

- зробити безперервне навчання реальністю для кожного за рахунок мобілізації інвестицій в розвиток основних компетенцій громадян протягом усього життя (наприклад, розвиток уміння вчитися і духу підприємництва);

зміцнювати ПОО на рівні Європи та країн ЄС за рахунок добровільних ініціатив на місцевому рівні і за рахунок співробітництва.

Маастрихтське комюніке наголошує на необхідності сфокусувати реформи і особливо інвестиції на таких аспектах:

імідж і привабливість професійно-технічного спрямування з метою підвищення участі в ПОО;

високий рівень якості та інновацій для збагачення всіх учнів і сприяння глобальній конкурентоспроможності ПОО в Європі;

підготовка висококваліфікованої робочої сили відповідно до вимог економіки, заснованої на отриманні знань, а також оновлення і розвиток працівників старшого покоління з урахуванням значного впливу демографічних змін;

необхідність навчання малокваліфікованих працівників і соціально незахищених груп для забезпечення соціальної згуртованості і зміцнення їхніх позицій на ринку праці.

Відповідно до Маастрихтського комюніке ПОО повинно бути значно розширено на всіх рівнях освіти, а зв'язки між ПОО і загальною, особливо, з вищою освітою, необхідно зміцнювати і підтримувати за рахунок

інноваційних стратегій та інших інструментів на національному та європейському рівнях. Такий підхід передбачає розробку систем ПОО для отримання більш високих кваліфікацій з метою залучення більшої кількості учнів. Іншими словами, це внесок в інновації та конкурентоспроможність.

Відповідними пріоритетами європейської стратегії розвитку професійної освіти і навчання є:

1. Постійна реалізація ініціатив, передбачених Копенгагенської декларацією.

2. Збільшення державних та / або приватних інвестицій в ПОО, включаючи реалізацію проектів співробітництва державного та приватного секторів, податкову політику та інші пільги, які сприяють навчанню.

3. Подальший розвиток системи ПОО з урахуванням потреб груп ризику (відраховані учні, малокваліфіковані працівники, мігранти, інваліди та безробітні) в навчанні. Такий розвиток повинен ґрунтуватися на цільових інвестицій, оцінці попереднього навчання і роботи, забезпеченні індивідуального навчання.

4. Дуже відкритий, гнучкий та індивідуальний підхід до навчання при відповідній профорієнтації та профконсультуванні. Такий підхід вимагає скорочення бар'єрів між ПОО і загальною освітою і підвищення можливостей розвитку від первинного навчання до подальшого навчання або вищої освіти. Не тільки первинне, а й подальше навчання повинні бути мобільними.

5. Підвищення відповідності та необхідність забезпечення високої якості ПОО, яке можна досягти виключно за рахунок систематичного залучення всіх соціальних партнерів у процесі розвитку та оцінки якості на національному, регіональному та місцевому рівнях. Оскільки розвиток партнерства є основним питанням, максимум уваги необхідно приділяти своєчасному виявленню відповідних, швидко мінливих потреб в навичках та визначенню відповідної стратегії навчання.

6. Подальший розвиток середовища, яке сприяє навчанню в навчальних

зкладах і на робочому місці. Зміцнення педагогічних підходів і самоорганізації навчання, використання потенціалу інформаційно-комунікаційних технологій та електронного навчання.

7. Подальший розвиток компетенції викладачів з урахуванням їх потреб у навчанні та змін, що відбуваються у ПОО. Викладачі повинні придбати сучасні професійні знання і навички, беручи на себе, таким чином, роль новаторів.

Європейська політика ПОО враховує пріоритети, поставлені перед країнами ЄС, а сучасна стратегія розвитку покликана реалізувати ці пріоритети.

Пріоритетами європейського рівня на основі Маастрихтського комюніке є такі:

подальша консолідація Копенгагенського процесу;

розвиток європейської кваліфікаційної структури;

розвиток європейської системи переносу кредитних балів в системі ПОО (ECVET);

аналіз потреб навчання викладачів ПОО, підвищення цінності і привабливості їх професії;

подальше поліпшення статистики ПОО.

З метою наближення системи ПТО України до процесу модернізації професійної освіти і навчання ЄС, який здійснюється в рамках Копенгагенського процесу було проведено дослідження в рамках реалізації «*Туринського процесу*», яке було ініційовано Європейським Фондом освіти [56].

Входження до європейського простору професійної освіти і навчання планується через такі інструменти, як Європейська рамка кваліфікацій, Європейська залікова система для закладів професійної освіти, Європейська система гарантування відповідності якості професійної освіти.

5.6. Стратегія модернізації професійно-технічної освіти України на підставі політики децентралізації

Об'єктивною передумовою модернізації системи управління розвитком ПТО в умовах регіону є структурно-функціональне перетворення освітнього середовища, що зумовлює процес трансформації системи освіти, усіх її підсистем, створює відповідні умови для реалізації освітнього потенціалу й ефективного використання ресурсів розвитку виробничого персоналу регіону. Мета структурно-функціональних перетворень полягає у формуванні системи управління ПТО в умовах регіону, що зберігає і розвиває соціально-культурний та інформаційно-національний потенціал, сприяє підвищенню освітньо-професійного рівня населення завдяки ефективному впровадженню високоякісних освітніх послуг, що відповідають можливостям самореалізації особистості й стратегічним цілям соціально-економічного розвитку країни. Реалізація цієї мети забезпечить підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців на основі врахування особливостей соціально-економічного розвитку регіону.

Функції державних органів виконавчої влади в умовах децентралізації управління ПТО. Одне з головних завдань, що потребуватиме вирішення, це формування оптимальної моделі управління, в якій будуть чітко розподілені і узгоджені функції і відповідальність всіх суб'єктів, причетних до сфери ПТО. Важливо зважено обміркувати, як і які управлінські функції можуть бути розподілені між центром і регіонами, а також яка чисельність фахівців може забезпечити їх виконання. Зазвичай основні державні обов'язки залишаються у межах відповідальності центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки, не дивлячись на делеговані функції регіонам..

Отже, Центральному органу виконавчої влади у сфері освіти і науки було б доцільно максимально зосередити свою увагу на таких основних функціях:

- розробленні і забезпеченні реалізації державної політики у сфері ПТО;
- удосконаленні чинного законодавства та розробленні нових проектів

нормативно-правових актів;

- розробленні вимог щодо забезпечення якості ПТО;

- розробленні єдиних підходів до оцінки процесу і результатів навчання;

- забезпеченні гарантій вільного доступу і рівних прав громадян до ПТО;

- забезпеченні ефективного використання державних ресурсів;

- забезпеченні узгодженості і зв'язків ПТО з іншими підсистемами та ринком праці;

- організації незалежної оцінки якості підготовки випускників ПТНЗ;

- забезпеченні співставлення системи ОТО з міжнародними стандартами (в контексті національної рамки кваліфікацій);

- формуванні системи соціального партнерства на національному рівні;

- наданні допомоги в адаптації системи ОТО до нових змін, інше.

До основних функцій регіональних органів освіти і науки слід було б віднести, зокрема, такі:

- реалізацію державної політики у сфері ПТО;

- розроблення та забезпечення реалізації регіональної стратегії у сфері ПТО;

- з врахуванням демографічних та соціально-економічних факторів та обласних програм щодо підготовки кваліфікованих робітників;

- забезпечення функціонування і розвитку державних ПТНЗ;

- організацію формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів в умовах соціального партнерства;

- здійснення ліцензування діяльності державних ПТНЗ з метою забезпечення оперативності їх реагування на потреби роботодавців, а також підприємств, організацій і установ, які займаються професійним навчанням свого персоналу;

- погодження статутів ПТНЗ;

- сприяння підвищенню якості ПТО регіону;

- кадрове забезпечення системи ПТО регіону;
- призначення на посаду і звільнення з посади керівників державних ПТНЗ за погодженням з центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки;
- здійснення нагляду і контролю за діяльністю ПТНЗ, в тому числі за цільовим використанням державних коштів;
- формування системи соціального партнерства на регіональному рівні, інше.

Система управління ПТО на регіональному рівні може включати:

- стратегічне і оперативне планування;
- взаємодію підрозділів з питань ПТО Управлінь освіти і науки облдержадміністрацій з іншими його підрозділами;
- організаційно-методичне забезпечення системи ПТО;
- оцінку управлінської діяльності керівників ПТНЗ (індикатори, критерії, показники);
- рейтинг ПТНЗ (індикатори, критерії, показники);
- моніторинг розвитку ПТО (індикатори, критерії, показники).

Пріоритетна мета розвитку ПТО регіону:

- орієнтація діяльності ПТНЗ на комплексний соціально-економічний розвиток області, місцеві ринки праці і освітні потреби населення;
- приведення змісту ПТО у відповідність до потреб регіонального ринку праці;
- оптимізація мережі ПТНЗ (забезпечення варіативності і багаторівневості ПТО);
- удосконалення системи управління шляхом розвитку інституцій державно-громадського управління.

Стратегічне *планування* розвитку ПТО регіону може здійснюватися шляхом розроблення і прийняття обласної Програми щодо професійної підготовки робітничих кадрів.

Децентралізація системи ПТО потребуватиме нових підходів до

формування політики та стратегії в цій сфері та законодавчого врегулювання ряду питань, що сьогодні вирішуються на центральному рівні, але можуть і повинні бути передані в регіональне управління.

Таким чином, одним із головних стримуючих факторів 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 ПТО, несвоєчасне неврахування ними тих змін, що відбуваються в економіці і реальному суспільному житті країни.

Необхідність прогнозування розвитку ПТО, визначення її завдань та змісту на майбутнє (через 10-20 років), інтегрування в європейській освітній простір у рамках Копенгагенського процесу, приведення у відповідність підготовки робітників у ПТНЗ до потреб економіки через посилення повноважень та функцій на регіональному та місцевому рівнях, створення системи соціального партнерства зумовлюють потребу в розробленні *нового законодавства*.

Нинішнє законодавство у сфері ПТО спирається лише на централізовану систему управління. До того ж в ньому головна увага зосереджується на державних ПТНЗ, а не на системі в цілому (професійному навчанні кадрів на виробництві, навчанні безробітних за направленням служби зайнятості). Через надмірну заорганізованість навіть призначення керівників ПТНЗ здійснюють в центрі, з МОН погоджують також статuti недержавні ПТНЗ різних форм власності і підпорядкування після їх реєстрації та затвердження на місцях.

Необхідність оновлення законодавства в сфері ПТО зумовлюється завданнями Копенгагенського процесу, спрямованими на створення системи неперервного навчання упродовж життя, співставних систем ПТО на міжнародному рівні (тобто визнанні документів про українську ПТО).

«Якщо держава втратить провідні позиції у визначенні політики,

координації, фінансуванні й розробленні стандартів, то створення і подальше функціонування системи ПТО протягом усього життя залишиться недосяжною метою». Такий висновок зроблено міжнародними експертами на II міжнародному конгресі ЮНЕСКО з технічної і професійної освіти.

Для вирішення наявних проблем у сфері ПТО, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 1723-р схвалено *Концепцію Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011- 2015 роки*. Реальні дії розпочалися в 2011 р.

До того ж, якщо проаналізувати зміст Концепції, то впливає, що кваліфікація всіх наявних робітничих кадрів в країні, у тому числі випускників ПТНЗ, взагалі не відповідає поточним та перспективним соціально-економічним потребам, що дискредитує значну чисельність кваліфікованих і високваліфікованих робітників, які зайняті у різних видах економічної діяльності і вносять свій вагомий внесок у розвиток економіки. Ще більше є незрозумілим поєднання з вищезначеним висновком стосовно кваліфікації робітничих кадрів причин, що за своїм змістом стосуються переважно державних ПТНЗ. Хоча здавалося б, мова мала б іти про всі складові системи ПТО (підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітничих кадрів в державних навчальних закладах комерційних навчальних закладах, навчання персоналу підприємств на виробництві, навчання безробітних за направленням державної служби зайнятості).

Не спостерігається інноваційності щодо шляхів розв'язання проблем ПТО (питання щодо виховної роботи серед учнів ПТНЗ зовсім не згадуються).

В запропонованому формулюванні їх реалізація не потребує спеціальних урядових рішень, так як вони стосуються функціональних обов'язків МОНмолодьспорту. Такий підхід є застарілим і не забезпечить належної результативності, що є свідченням нерозуміння суті проблеми, пов'язаної з кадровим забезпеченням потреб вітчизняної економіки. Це

підтверджується також вузьким і однобоким баченням очікуваних результатів від виконання Програми, які зведені до відомчих інтересів МОНмолодьспорт.

Серед ключових показників (індикаторів) результатів реалізації Програми мають бути:

підвищення конкурентоздатності і ефективності економіки України, обумовленого покращанням якості робочої сили, більш повним задоволенням потреб розвитку економіки;

підвищення ефективності використання бюджетних коштів за рахунок створення нової системи забезпечення якості освітніх послуг, широкого включення до неї соціальних партнерів, суб'єктів господарювання;

ріст недержавного фінансування освітніх програм;

підвищення рівня доходів працівників сфери ПТО;

впровадження моделей неперервної освіти і навчання;

впровадження нових форм і механізмів оцінки і контролю якості діяльності ПТНЗ;

впровадження механізмів, що сприятимуть розвитку економічної самостійності навчальних закладів;

підвищення інвестиційної привабливості сфери ПТО, інше.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 784 *«Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням»* затверджено Порядок працевлаштування випускників.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 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. Вони носять уточнюючий характер, заміну термінів, слів. По суті документ реально не вплине на покращання ситуації, пов'язаної з виробничим навчанням і практикою.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. №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. Разом з тим, він радикально не вплине на реальне забезпечення даної категорії випускників першим робочим місцем, так як пунктом 11 зазначено, що «за відсутності вільних вакансій відповідно до здобутої спеціальності, професії та присвоєної кваліфікації випускникові видається довідка для самостійного працевлаштування».

На сучасному етапі пріоритетами мають стати:

- випереджувальний характер розвитку ПТО по відношенню до економіки;
- визначальне значення ПТО для формування ринку праці, забезпечення ефективної зайнятості і розвитку людських ресурсів;
- регіоналізація професійно-технічної освіти, яка відповідатиме характеру устрою України;
- багатопрофільність, гнучкість, варіативність професійно-технічної освіти, що сприятиме становленню і розвитку особистості, адаптованої до нового соціально-економічного середовища.

5.7. Переваги, недоліки та ризики децентралізації

Питання децентралізації, в тому числі і у сфері ПТО, тісно пов'язані з цілісним процесом демократизації суспільства.

Вона не є самоціллю, і по-суті сьогодні не існує універсальної її моделі, яка підходить всім країнам. Адже кожна держава має свою специфіку, різний соціально-економічний розвиток, свої напрацювання та традиції у сфері ПТО.

Процеси децентралізації торкнулися нині багатьох європейських країн, які мали досить жорстку централізовану систему (наприклад, Францію,

Іспанію). Децентралізація мала місце і в невеликих країнах Європейського Союзу, наприклад в Ірландії, Нідерландах.

Їх досвід показав, що процеси децентралізації повинні в обов'язковому порядку регулюватися законодавчими актами з чітким розподілом обов'язків та відповідальності сторін, а реалізація забезпечуватися через дійові механізми та відповідні ресурси.

Очевидним є те, що процес децентралізації повинен здійснюватися поступово, в «експериментальному режимі», що дозволяє якісно розробити необхідні механізми, в тому числі фінансового забезпечення.

У цьому процесі чітко визначена роль центрального органу виконавчої влади у сфері освіти, серед функцій якого – надання допомоги регіонам у освоєнні нових повноважень.

Загально визнано, що проблема децентралізації є достатньо складною і її вирішення потребує виважених дій, орієнтованих на досягнення поставленої мети.

Метою децентралізації у сфері ПТО є:

- максимальне забезпечення потреб економіки конкретних регіонів кваліфікованими робітничими кадрами, забезпечення продуктивної зайнятості випускників ПТНЗ;
- посилення ролі та відповідальності регіональних органів виконавчої влади за відповідність підготовки робітників потребам регіонального ринку праці шляхом перерозподілу ряду повноважень та функцій між центральним на місцевим рівнями, що сприятиме ефективності проведення реформ у сфері ПТО з врахуванням місцевої специфіки;
- сприяння розвитку місцевого самоуправління через надання певної управлінської та фінансової самостійності (в тому числі ПТНЗ);
- оптимізація функціональних компетентностей обласних органів освіти і науки, спрямованих на забезпечення координації дій всіх заінтересованих сторін на рівні регіону у сфері ПТО з метою задоволення реальних потреб місцевого ринку праці та вимог роботодавців, а також реалізації механізмів

взаємодії між центральним та місцевими органами виконавчої влади.

Перевагами децентралізованої системи ПТО є:

- передані функції та повноваження дозволять гнучко пристосовувати систему до регіональних потреб з врахуванням місцевих демографічних та соціально-економічних тенденцій, забезпечать кращий доступ до ПТО;

- з'явиться почуття власника регіональної системи, місцеві органи влади, роботодавці, інші заінтересовані сторони зможуть надавати більше підтримки і фінансових ресурсів;

- система ПТО матиме більшу відповідальність перед місцевою громадою і заінтересованими сторонами в силу своєї підконтрольності їм;

- можуть бути розроблені і впроваджені джерела багатоканального фінансування системи.

Разом з тим, не дивлячись на делегування функцій на регіональний рівень, основні державні повноваження залишаються у сфері відповідальності Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

В Україні зроблені певні кроки на шляху до децентралізації. З 2007 р. розпочато проведення експерименту щодо передачі на обласне фінансування державних ПТНЗ у Харківській, Львівській областях та м. Києві. Результати експерименту в основному є позитивними.

Разом з тим, сьогодні в державі мають бути вироблені підходи в цілому до стратегії децентралізації у сфері ПТО.

Тому для чіткого розуміння специфічних проблем, пов'язаних з децентралізацією, необхідно на даному етапі здійснити таке:

- визначити хто і що має робити, акцентуючи увагу на ключових функціях і головних учасниках, а також проаналізувати наскільки якісно та ефективно ці функції виконуються в даний час;

- проаналізувати і оцінити адекватність (можливі дублювання, відсутність чіткості) визначення повноважень (обов'язків) та відповідальну структуру, яка може прийняти рішення та здійснити певні кроки щодо децентралізації;

проаналізувати та оцінити відповідність між відповідальністю і обов'язками з однієї сторони і ресурсами (можливостями) щось робити та приймати рішення з іншої;

оцінити наскільки об'єктивна і реальна ідентифікація стимулів для тих, хто несе відповідальність за здійснення своєї роботи з ефективними результатами;

визначити, як можна буде вирішити основні протиріччя, здійснити передачу нових повноважень, створити нові форми відповідальності для зміни системи стимулювання.

Насамперед необхідно буде:

визначити етапи та терміни реалізації процесу децентралізації управління системою ПТО (зокрема, до 2015 р.);

розробити та затвердити в установленому порядку стратегію децентралізації та план (довгостроковий та короткостроковий) її реалізації (зокрема, у 2012 р. з врахуванням результатів експерименту та пропозицій з регіонів);

підготувати та внести на розгляд уряду зміни та доповнення до чинного законодавства в частині питань передачі ряду повноважень з центрального на регіональний рівень управління системою ПТО (наприклад, протягом 2011 р.).

Важливо визначити остаточно, як і які управлінські функції можуть бути розподілені між центром і регіонами.

Зокрема, МОНмолодьспорт може максимально зосередити свою увагу на:

- розробленні і забезпеченні реалізації державної політики у сфері ПТО;

- удосконаленні чинного законодавства та розробленні нових проектів нормативно-правових актів;

- розробленні вимог до якості і єдиних підходів до оцінки процесу і результатів навчання;

- гарантій вільного доступу громадян до ПТО.

Регіональні органи освіти і науки за умови реалізації політики децентралізації займатимуться:

- розробленням та забезпеченням реалізації регіональної стратегії у сфері ПТО з врахуванням демографічних та соціально-економічних факторів, регіональних програм з актуальних питань ПТО;

- організацією формування держзамовлення на підготовку робітничих кадрів в умовах соціального партнерства;

- здійсненням ліцензування діяльності ПТНЗ з метою забезпечення оперативності їх реагування на потреби роботодавців;

- сприянням підвищенню якості ПТО;

- кадровим забезпеченням системи ПТО (призначенням керівників ПТНЗ).

В умовах децентралізації надзвичайно важливою буде повна передача ПТНЗ функцій організації, здійснення та надання освітніх послуг. Це передбачатиме їх господарську автономність. Державна акредитація їх замінюється на адміністративний контроль з боку регіональних органів освіти і науки та періодичний моніторинг якості ПТО на основі державних стандартів.

В процесі децентралізації здійснюватиметься оптимізація мережі ПТНЗ (їх укрупнення, злиття, тощо). В українському сьогодні необхідно буде зважено підходити до цієї процедури, аналізуючи досягнення та недоліки, адже попередня практика не дала бажаних наслідків. Тому буде розглянуто спільно з підприємствами-роботодавцями, в яких протягом тривалого часу є реальна потреба у робітниках, питання щодо створення на базі не конкурентоздатних, (з невеликою чисельністю учнів), ПТНЗ, Центрив з підготовки робітничих кадрів за виробничими професіями із застосуванням дуальної системи навчання, починаючи з першого навчального тижня. Позитивний досвід такої співпраці є, зокрема, в м. Києві.

Надалі для переведення системи ПТО в повне регіональне управління

необхідно буде реалізувати такий орієнтовний перелік заходів:

внести зміни та доповнення до Закону України «Про державний бюджет щодо фінансування державних професійно-технічних навчальних закладів, а також до обласних бюджетів, в умовах децентралізації»;

внести зміни та доповнення до Закону України «Про професійно-технічну освіту» в контексті децентралізації;

внести зміни та доповнення до Положень про центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки та регіональних органів освіти і науки стосовно розподілення повноважень і функцій;

узгодити нову редакцію Статутів ПТНЗ, що переведені на обласне фінансування;

відкрити ПТНЗ, переведеними на обласне фінансування, рахунків у органах казначейства;

внести зміни в договори оренди, укладені ПТНЗ з орендарями на оренду приміщень у зв'язку з регіональним управлінням;

підготувати та затвердити угоди про співпрацю з Федерацією роботодавців, МОНмолодьспорт, НАПН України, іншими соціальними партнерами, а також угод про співпрацю із соціальними партнерами на регіональному рівні;

розробити та затвердити «Обласні програми підвищення ефективності підготовки робітничих кадрів для економіки регіону»;

створити на різних рівнях консультативні ради з питань децентралізації;

розглянути на колегіях органів освіти і науки питання щодо підготовки робітничих кадрів у регіонах в нових умовах;

розробити механізми формування бюджетів ПТО в цілому і ПТНЗ (система нормативів подушового фінансування);

вирішити питання щодо управління власністю системи ПТО (законодавча заборона відчуження будівель, приміщень та земель) та інші заходи.

З метою сприяння та надання допомоги щодо здійснення децентралізації при Міністерстві освіти і науки, молоді та спорту України передбачається створити координаційну Раду з питань децентралізації. До складу цієї Ради увійдуть представники: МОНмолодьспорт, НАПН України, Федерації роботодавців, Федерації профспілок, органів освіти і науки областей, місцевих органів виконавчої влади, ПТНЗ (10-12 осіб).

Завдання координаційної Ради – сприяти МОНмолодьспорт у реалізації політики з питань децентралізації управління системою ПТО; здійснювати моніторинг, аналізувати ефективність дій та пропонувати шляхи вирішення проблем; вносити пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства у контексті децентралізації. Засідання Ради може проводитися двічі на рік.

Всі етапи робіт щодо децентралізації управління у сфері ПТО повинні забезпечуватися науково-методичним супроводом, що потребуватиме залучення до цих процесів НАПН України та науково-методичних установ ПТО.

В цілому стратегія децентралізації може розглядатися і реалізуватися за такими 3 напрямками:

адміністративна децентралізація передбачає:

- підвищення ролі регіонального управління (передачу повноважень) щодо визначення обсягів, напрямів та видів професійної підготовки робітничих кадрів, забезпечення якості освітніх послуг;

- посилення відповідальності регіональних органів освіти і науки (передача повноважень) за видачу ліцензій державним ПТНЗ та підприємствам на здійснення освітньої діяльності, надання більшої самостійності безпосередньо ПТНЗ (наприклад, щодо їх структури, штатного розпису, інше);

фінансова децентралізація передбачає:

- передачу фінансування ПТНЗ на регіональний рівень (вирішення питань щодо мобілізації і розподілення бюджетних ресурсів) та покладання відповідальності на місцеві органи виконавчої влади;

- надає можливості запровадження багатоканального фінансування, одержання інвестицій, кредитів, грантів та інших джерел, а також передбачає більше прав ПТНЗ на використання додатково залучених коштів для забезпечення ефективності своєї діяльності;

- передбачає покладання контролю за використанням коштів держбюджету на регіональні органи освіти і науки;

політична децентралізація передбачає:

- широке залучення до участі в удосконаленні системи ПТО регіону, співпраці з ПТНЗ соціальних партнерів, визначення їх обов'язків та відповідальності на основі укладених договорів.

5.8. Державно-громадське управління професійно-технічною освітою

Децентралізація управління професійно-технічною освітою неможлива без залучення до цього процесу інститутів суспільства.

Невипадково в рекомендаціях ЮНЕСКО задекларована необхідність «формування нових партнерських відносин між освітою і світом праці, забезпечуючи синергію всіх секторів освіти, промисловості і економіки».

Тому необхідно виробити модель державно-громадського управління ПТО на регіональному рівні, яка включає до цього процесу громадські та державно-громадські структури і надає пріоритети роботодавцям.

Державно-громадське управління ПТО передбачає цілеспрямовану роботу щодо регулювання відносин між сферою ПТО і економіки, тобто перехід – від патерналістської моделі до моделі взаємної відповідальності у сфері ПТО, до посилення ролі і взаємодії всіх причетних до неї суб'єктів. Йдеться про широке залучення соціальних партнерів до участі в управлінні ПТО. Для цього можуть створюватися, наприклад, трьохсторонні комісії з ПТО, ради соціального партнерства, інші громадські організації.

На всіх рівнях управління особливу увагу слід приділяти формуванню та розвитку системи соціального партнерства, досягненню ефективності

співпраці заінтересованих сторін.

З метою сприяння та надання допомоги щодо здійснення децентралізації в сфері ПТО було б доцільно розглянути питання щодо створення при МОНмолодьспорт координаційної Ради.

До складу цієї Ради можуть увійти представники: МОНмолодьспорт, Національної академії педагогічних наук, Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, Федерації роботодавців, Федерації незалежних профспілок, органів освіти і науки областей, місцевих органів виконавчої влади, ПТНЗ.

Завдання координаційної Ради – сприяти МОНмолодьспорт у реалізації політики з питань децентралізації управління ПТО; здійснювати моніторинг, аналізувати ефективність дій та пропонувати шляхи вирішення проблем; вносити пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства у контексті децентралізації, тощо.

Аналогічні координаційні Ради можуть створюватися на регіональному рівні.

У ПТНЗ можуть функціонувати, наприклад, Ради сприяння. Вони можуть мати статус як органу самоуправління і як структури соціального партнерства. Тому основними напрямками їх діяльності можуть бути такі:

- сприяння щодо розвитку навчально-матеріальної бази;
- залучення додаткових джерел фінансування, організації виробничої практики учнів на підприємствах
- корегування змісту навчальних програм відповідно до вимог роботодавців;
- соціальна підтримка учнів шляхом виплати підвищеної стипендії, премій за навчальні досягнення ;
- сприяння працевлаштуванню випускників та інше.

До складу регіональних Рад сприяння слід ввести керівників підприємств, приватних підприємців, представників місцевих адміністрацій, профспілок та інших.

Автономність ПТНЗ. Важливо визначитися, чи відбудуться значні зміни в результаті децентралізації в ПТНЗ. По-суті, має бути встановлена нова модель відносин між регіональними органами управління у сфері освіти і науки і державними ПТНЗ щодо планування, механізмів фінансування, звітності, забезпечення результативності діяльності. Міжнародний досвід свідчить про доцільність функціонування ПТНЗ у межах фінансової самостійності.

Надзвичайно важливою в умовах децентралізації є повна передача державним ПТНЗ функцій щодо організації і здійснення безпосереднього процесу надання освітніх послуг. Це передбачатиме їх господарську автономність (із збереженням бюджетного фінансування), яка не повинна розглядатися як реорганізація. Тому в Статути ПТНЗ вносяться лише відповідні зміни, і не буде потреби у переоформленні ліцензій і інших дозвільних документів. При цьому слід звернути увагу, що автономний навчальний заклад не є бюджетним навчальним закладом. Він може мати свої поточні рахунки в кредитних установах і рахунки в казначействі, використовувати самостійно в межах кошторису наявні кошти. Доходи від орендної плати, підприємницької діяльності знаходяться в оперативному управлінні автономного навчального закладу і не відносяться до бюджетних доходів. При визначенні податкової бази не враховуються кошти, що виділяються автономному навчальному закладу у формі субсидій і субвенцій.

Державна акредитація автономних ПТНЗ замінюється на адміністративний контроль (нагляд) за навчальним процесом з боку регіональних органів освіти і науки та періодичний моніторинг їх якості на основі державних освітніх стандартів, інших нормативних документів. Автономні ПТНЗ володіють, використовують, розпоряджаються на праві оперативного управління закріпленим за ними майном (приміщеннями, тощо) відповідно з його призначенням, передбаченим Статутом про ПТНЗ та чинним законодавством. Вони можуть виступати орендодавцями державного майна за погодженням з уповноваженим органом освіти і науки. Кошти

одержані в якості орендної плати використовуються на забезпечення їх освітньої діяльності.

Автономія передбачає розширення академічних свобод ПТНЗ у формуванні змісту професійних освітніх програм шляхом скорочення національного компоненту, а також впровадження нової моделі практико-орієнтованого навчання, що передбачає збільшення обсягів практичного навчання на підприємствах (введення принципів дуального навчання).

Для управління автономним навчальним закладом вводиться відповідний орган, наприклад, наглядова рада. До її складу можуть входити представник засновника, органів виконавчої влади, громадськості, працівники навчального закладу. Рішення про створення автономного навчального закладу має прийматися за згодою його колективу, чи за його ініціативою. Він повинен мати одного засновника.

До прийняття остаточного рішення, як правило, попередньо проводиться експеримент з апробації моделі автономного навчального закладу та приймаються відповідні нормативно-правові акти.

Доцільно також щорічно формувати рейтинг ПТНЗ за критеріями, які визначаються в установленому порядку, а самооцінка їх діяльності має стати обов'язковою і носити систематичний характер.

Заслуговує на увагу, як показує досвід зарубіжних країн, де здійснена децентралізація професійної освіти, ідея створення моделі нового типу багаторівневого багатфункціонального освітньо-професійного навчального закладу на базі провідних загальноосвітніх шкіл і ПТНЗ. Такі заклади створюються за участі різних засновників, зокрема, роботодавців, співфінансування і самоуправління.

Оптимізація мережі ПТНЗ. У процесі децентралізації, як показує досвід європейських країн, здійснюється реструктуризація (оптимізація) мережі ПТНЗ (їх укрупнення, злиття, тощо). Це дозволяє скоротити адміністративні витрати, запропонувати більш широке коло багаторівневих освітніх послуг, мати більш кваліфікованих викладачів, удосконалювати та

модернізувати матеріально-технічну базу, отримувати більші прибутки від продажу освітніх послуг. При цьому враховуються проблеми співвідношення підготовки робітників для регіону та міжрегіональних потреб. Проведення реорганізації ПТНЗ пов'язується із закриттям на окремих територіях їх філіалів. Це, як правило, обумовлюється негативними демографічними процесами, зокрема, через скорочення кількості випускників загальноосвітніх шкіл.

Сьогодні варто зважено підходити до цієї процедури, глибоко аналізувати переваги та недоліки оптимізації мережі ПТНЗ, адже попередня практика не дала бажаних наслідків в тій мірі, як очікувалося.

Оптимізація (реструктуризація) мережі, як послідовність управлінських рішень, повинна здійснюватися з врахуванням демографічних тенденцій на території регіону, стану попиту на професії населення, стану попиту на професії реального економічного сектору, стану пропозиції з боку ринку освітніх послуг.

Отже, необхідно чітко окреслити підстави для здійснення оптимізації (реструктуризації) ПТНЗ, визначити відповідні критерії та показники. Наприклад, критерій – критичне зниження кількості потенційних учнів; показник – кількість потенційних учнів менше 1 груп (із розрахунку 30 % випускників шкіл вступають в ПТНЗ) тощо.

Особливо ретельно слід розглядати питання щодо реальної потреби місцевого ринку праці в кваліфікованих робітниках у професійно кваліфікаційному розрізі протягом довгострокової перспективи.

Найбільш доцільним є створення на базі ПТНЗ спільно з роботодавцями Центрів підготовки робітничих кадрів із застосуванням дуальної системи навчання.

5.9. Науково-методичне забезпечення процесів децентралізації управління професійно-технічною освітою.

Науково-методичне забезпечення ПТО робітничих кадрів повинно

здійснюватися з урахуванням потреб ринку праці, перспектив розвитку техніки і технології виробництва, змін в змісті і характері трудової діяльності робітників і реалізуватися відповідно до сучасних принципів організації навчального процесу.

Сьогодні зусилля цієї служби мають бути направлені на забезпечення інноваційності ПТО в умовах реформування вітчизняної економіки.

Тому серед пріоритетних напрямів діяльності науково-методичних служб ПТО слід виділити такі:

Науково-методичне забезпечення розвитку системи якості ПТО, що здійснюватиметься шляхом:

розроблення нової моделі якості ПТО з урахуванням європейського досвіду та експериментальне її апробування;

розвиток механізмів рейтингів освітніх програм, оцінки якості освітніх послуг та зворотного зв'язку ПТО і громадськості;

оновлення змісту і технологій навчання через розроблення, апробацію та впровадження освітніх державних стандартів нового покоління за безпосередньої участі роботодавців (з урахуванням переходу на 11-річне навчання в загальноосвітній школі), запровадження модульних технологій навчання;

удосконалення змісту та якості підвищення кваліфікації, стажування управлінців та педагогічних працівників в умовах сучасного виробництва;

забезпечення навчального процесу новим поколінням підручників та посібників тощо.

Науково-методична служба має сприяти також приведенню обсягів і напрямів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів відповідно до потреб ринку праці, зокрема, через:

розроблення і експериментальну апробацію методичних рекомендацій щодо моніторингу ринку праці і формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників в державних ПТНЗ;

організацію і проведення конкурсів професійної майстерності серед

учнів ПТНЗ;

участь в оновленні Переліку професій для навчання в системі ПТО та розробленні Національної рамки кваліфікацій. (Слід зауважити, що Національна рамка кваліфікацій – це новий формат визначення кваліфікаційних вимог до робітника, побудований у термінах і компетенціях, тобто не стільки на освоєнні знань і навичок, скільки на розвитку компетенцій: ключових, професійних, наскрізних, соціальних).

Пріоритетним для науково-методичних служб має бути *методичне супроводження процесів удосконалення системи управління ПТО та диверсифікації фінансування ПТНЗ і установ.*

Вони повинні стати активними учасниками підготовки пропозицій щодо розподілення повноважень в сфері ПТО між центральними та місцевими органами виконавчої влади, розроблення методичних рекомендацій щодо розвитку соціального партнерства, надання автономності ПТНЗ, а також розроблення механізмів фінансування і софінансування на принципах формульного фінансування, відпрацьованого в експериментальному порядку.

Науково-методичні служби повинні активізувати роботу щодо *вивчення, узагальнення та поширення кращого досвіду у сфері ПТО.*

Серед важливих напрямів діяльності залишається участь цієї служби в *удосконаленні нормативно-правової бази у сфері ПТО.*

Розв'язання проблем щодо забезпечення випереджувального розвитку ПТО протягом життя, спрямованої на задоволення потреб вітчизняної економіки у кваліфікованих робітниках, кращої відповідності рівня і якості їх кваліфікацій та компетенцій вимогам роботодавців, можливе шляхом:

удосконалення законодавства, а саме: приведення нормативно-правової бази у сфері ПТО у відповідність до завдань її розвитку в умовах динамічних соціально-економічних змін через розроблення нового Закону України «Про професійну освіту і навчання»;

підвищення ефективності управління, а саме: створення окремого

центрального органу виконавчої влади у сфері ПТО, як це передбачено Законом України «Про професійно-технічну освіту» та удосконалення структури відповідних регіональних підрозділів, безпосередньо причетних до управління процесами розвитку цієї системи; здійснення поетапної *децентралізації* управління ПТО, впровадження нової моделі державно-громадського управління з метою підвищення ролі і відповідальності соціальних партнерів, суб'єктів господарювання та місцевих органів виконавчої влади за відповідність обсягів, напрямів і якості підготовки кваліфікованих робітників вимогам економіки; забезпечення якісних змін у взаємодії центру і регіонів з питань функціонування і розвитку ПТО через *перерозподіл повноважень і функцій*; проведення реорганізації методичних служб ПТО МОНмолодьспорт, створення на їх базі національного і регіональних *Центрів якості* ПТО; розроблення механізмів *незалежної сертифікації* кваліфікацій з метою підвищення мобільності на ринку праці та створення на національному та регіональних рівнях *інституцій з незалежного оцінювання* якості знань, умінь, навичок і компетенцій випускників ПТНЗ, найманих працівників, інших фізичних осіб, які виявляють бажання підтвердити свою кваліфікацію, набуту у процесі практичної діяльності та неформального навчання; створення шляхом експерименту нового типу (моделі) багаторівневих *багатофункціональних* професійних навчальних закладів на базі ПТНЗ, які реалізуватимуть широкий спектр варіативних освітніх програм;

забезпечення взаємозв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці, а саме: розроблення і впровадження *єдиної методології моніторингу* ринку праці та формування на цій основі державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у ПТНЗ; усунення диспропорцій і надмірного дублювання в підготовці кваліфікованих робітників, *оптимізації переліку професій*, за якими здійснюється навчання у ПТНЗ, суттєве удосконалення умов ліцензування освітньої діяльності; проведення структурних змін через *реструктуризацію мережі* державних ПТНЗ з урахуванням регіональних

потреб у кваліфікованих робітниках за певними професіями; створення спільно з роботодавцями на базі державних ПТНЗ спеціалізованих *Центрів професійної підготовки кваліфікованих робітників за виробничими професіями із застосуванням дуальної системи навчання*;

досягнення нової якості і результативності ПТО, а саме: розроблення та впровадження *нової моделі якості ПТО*, що базуватиметься на основі *Моделі високої якості Європейського фонду управління якістю*; розроблення та впровадження *дескрипторів*, що базуються на *результатах* навчання, критеріальних показників для *самооцінювання ПТНЗ*; розроблення та впровадження нових *механізмів акредитації державних освітніх стандартів (навчальних програм) ПТО з боку роботодавців*; підвищення якості та ефективності системи професійного *навчання кадрів на виробництві*, недопущення формального присвоєння підприємствами професій (кваліфікаційних розрядів) своїм робітникам без попереднього професійного навчання; *принципове оновлення системи науково-методичного забезпечення та супроводу ПТО*, подолання відірваності педагогічної науки від реальних потреб сучасного суспільства, підвищення її ролі у проектуванні, експертизі освітніх інновацій; створення *єдиної системи статистики і показників якості ПТО*, співставної із світовою практикою;

підвищення соціального статусу і професіоналізму педагогічних працівників, посилення державної їх підтримки, а саме: розроблення та реалізація цільової програми *«Державна підтримка і стимулювання праці педагогічних працівників професійно-технічної освіти»* з метою підняття престижу цієї діяльності та сприяння стабілізації їх зайнятості; радикальне оновлення структури і змісту *державних стандартів* підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання для системи ПТО технологій для управлінських і педагогічних працівників; суттєве підвищення *конкурентоздатності* викладачів і майстрів виробничого навчання на ринку праці, підвищення їх заробітної плати;

формування ефективних фінансово-економічних механізмів, а саме:

розроблення і впровадження *методики* розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням складності професій, базової *моделі* розрахунку нормативу бюджетного фінансування на одного учня; створення умов для підвищення *інвестиційної* привабливості системи ПТО шляхом перетворення ПТНЗ в нові організаційно-правові форми «*державні автономні* навчальні заклади», які будуть мати більше самостійності у використанні ресурсів, що посилить їх відповідальність за кінцеві результати діяльності; *введення надбавок* молодим фахівцям на перші три роки педагогічної діяльності у ПТНЗ.

Створення сприятливих умов для стійкого випереджувального розвитку відкритої та якісної ПТО протягом життя з урахуванням тенденцій формування вітчизняного ринку праці та світового досвіду, орієнтованої на задоволення потреб особистості, суспільства і держави, має сприяти соціально-економічному зростанню країни та її безпеці.

Література

1. Анисимов П.Ф. Управление качеством среднего профессионального образования / Анисимов П.Ф., Сосонко В.Е. – Казань, 2001.
2. Гаськов В.М. Управление профессиональным образованием и подготовкой / Гаськов В.М. – Женева; М., 2000. – 386 с.
3. Глосарій основних термінів професійної освіти і навчання: Десятов Т.М., упорядник, за заг. ред. Ничкало Н.Г. – К.: Видавництво «АртЕк», 2009.
4. Гриценко І.А. Основи інституційного розвитку навчального закладу в умовах децентралізації професійної освіти: конспект лекції з курсу підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів ПТНЗ за очно-дистанційною формою навчання / Гриценко І.А. –К.: ПП «Гама-Принт», 2008. – 144 с.
5. Дячев К. Практика соціального партнерства в сфері професійного освіти і навчання (ПОО) в країнах ЄС / Дячев Крассимир. – К.: Геопринт, 2008. – 196 с.
6. Дячев К. Процесс децентрализации системы образования в частности ПОО в некоторых странах Центральной и Восточной Европы: проблемы и решения в переходной период / Дячев Крассимир. – К.: Геопринт, 2009 – 30 с.
7. Дячев К. Разработка системы обучения, определения и мониторинга потребностей работодателей относительно ПОО / Дячев Крассимир //

Информационный материал об опыте трех государств ЕС по функционированию их систем определения потребностей ПОО. – К.: Геопринт, 2008. – 99 с.

8. Дячев К. Стратегия развития системы профессионального образования и обучения в Украине в рамках основных элементов децентрализации (2009-2015 гг.): рекомен. / Дячев Крассимир. – К.: Геопринт, 2009. – 95 с.

9. Европейский Фонд образования. Менеджмент в профессиональном образовании. Модуль 3.: учеб.-консультац. пособ. – 2004.

10. Економічна активність населення України 2008: стат.зб. Державний комітет статистики України: № 09-2-11-160 від 21.07.2009.

11. Эффективный менеджмент – успішний заклад: матеріали з досвіду роботи щодо створення та забезпечення соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти Черкащини. – К.: Геопринт, 2008. – 23 с.

12. Європейська система кваліфікацій, 2006 р.

13. Закон України від 12.01.2012р. 4312-VI «Про професійний розвиток працівників».

14. Копенгагенская Декларация по усилению европейской кооперации в профессиональном образовании 2005 [электронный ресурс]. – Режим доступа к документу:<http://www.rusmagistr.ru/page0026/page0043>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

15. Коулз М. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда / Коулз М., Олейникова О.Н., Муравьова А.А. – М.: РИО ТК им. А.Н.Коняева, 2009.

16. Киселев А.Ф. Механизмы партнерства / Киселев А.Ф. // Профессиональное образование. – 2002. – № 6.

17. Міжнародна стандартна класифікація освіти (МСКО), проект, 2010 г.

18. Модель високого качества европейского фонда управления качеством Европейский Фонд управления качеством, 2002.

19. Муравйова А.А. Качество профессионального образования / Муравйова А.А., Олейникова О.Н. // Европейские стратегия и практика. – М., 2004.

20. Національна докторина розвитку освіти // II Всеукраїнський з'їзд працівників, 7-9 жовтня 2001 р./ МОН України. – К., 2001. – С. 137-155.

21. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні (друге видання) / Нац. акад. пед. наук України; [авт.: В.П. Анрущенко, І.Д. Бех, М.І., М.І. Бурда та ін.; редкол.: В.Г. Кремень (голова), В.І. Луговий (заст. голови), В.М. Мадгінзон (заст.. голови), О.Я Савченко (заст.. голови)]; за заг.ред. В.Г.Кремня. – К.:Пед. думка, 2011. – 304с. – Бібліогр.: с.149-167.

22. Олейникова О.Н. Разработка модульных программ, основанных на компетенциях / Олейникова О.Н., Муравйова А.А., Коновалова Ю.В., Саратовова Е.В. – 2006.

23. Піотровські М.Д. Оцінювання якості навчання у професійно-технічних навчальних закладах (методичні рекомендації) / Піотровські М.Д. – К.: Геопринт, 2008. – 226 с.

24. Піотровські М.Д. Забезпечення якості професійної освіти і навчання (досвід країн Європейського Союзу): інформаційно-рекомендаційні

- матеріали / Піотровські М.Д. – К.: Геопринт, 2009. – 88 с.
25. Постанова України «Про твердження Національної рамки кваліфікацій» від 23 листопада 2011 р, № 1341
26. Праця України 2008: статист. зб. Державний комітет статистики України: № 09-4-11-162 від 22.07.2009.
27. Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти 21 грудня 2011 року/ редкол. М.Г. Луцький (голова), В.П. Головінов, Є.В. Красняков та ін.; за ред. В.П. Головінова. К.: Парламентський вид-во, 2012. – 480 с.
28. Профессиональное образование в XXI веке. Материалы второго международного конгресса по техническому и профессиональному образованию. Сеул, Республика Корея, 26-30 апреля 1999г.
29. Райнус А.Л. Применение международных стандартов ISO в систему управления качеством профессионального образования / Райнус А.Л. Шапкин В.В. – СПб., 2003.
30. Сергеева Л.М. Моніторинг фахового успіху випускників професійних навчальних закладів / Сергеева Л.М., Русанов Г.Г., Ілько І.В. ; за ред. Л.І. Даниленко, Л.М. Сергеевої. – К.: ТОВ «Етіс Плюс», 2008. – 96 с.
31. Сорока М.Я. Зарубіжний досвід децентралізації управління професійною освітою та навчанням: перспектива для ПТНЗ України: метод. реком. / Мирослав Сорока; Львів наукова-практичний центр професійно-технічної освіти АПН України. – Л., 2008. – 59 с.
32. Сорока М.Я. Регіоналізація системи професійної освіти – вимога часу / Мирослав Сорока // Проф.-техн. освіта. – 2004. – №4. – С. 22-23.
33. Соціальне партнерство професійно-технічних навчальних закладів Харківської області: матеріали з досвіду роботи щодо створення та забезпечення ефективності соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти Харківської області – К.: Геопринт, 2008. – 36 с.
34. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2009 р.: статистичний зб. Державний комітет статистики України. – К., 2009.
35. Смирнов І.П. Соціальне партнерство: что ожидает работодатель? / Смирнов І.П., Ткаченко Є.В. – М., 2004.
36. Створення системи соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти (методичні рекомендації) / Щербак Л.В. – К.: Геопринт, 2008.
37. Створення системи соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти: матеріали, представлені на конкурс на кращий досвід соціального партнерства у сфері ПТО. – К.: Геопринт, 2008. – 206 с.
38. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів: парламентські слухання (м. Київ, 2009) / авт.-упоряд.: Г.О. Андрощук, І.Б. Жилияєв, Б.Г. Чижевський, М.М. Шевченко. – К.: Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.
39. Сучасні підходи до управління професійно-технічними навчальними

- зкладами: навч.-метод. посіб. / кол.автор.:Даниленко Л.І., Сергєєва Л.М. та ін. за заг.ред. В.В. Олійника. – К.: ТОВ «Етіс Плюс», 2007. – 104 с.
40. Хачапуров А.Е. Основы менеджмента качества / Хачапуров А.Е., Куликов Ю.А. – М., 2003.
41. Щербак Л.В. Здійснення моніторингу регіонального ринку праці та визначення потреби в підготовці кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: метод. реком. / Щербак Л.В. – К.: Геопринт, 2009. – 44 с.
42. Щербак Л.В. Концептуальні засади стратегії децентралізації управління професійно-технічною освітою України / Щербак Л.В. – К.: Геопринт, 2009. – 54 с.
43. Щербак Л.В. Якість професійно-технічної освіти в умовах її модернізації: метод. реком. / Щербак Л.В. – К.: Геопринт, 2009. – 57 с.
44. Щербак О.И. Профессиональное образование в Украине/ О.И. Щербак/ МОН Украины, Национальный наблюдательный центр Украины/ Н.Г. Ничкало, О.И. Щербак, В.В. Томашенко и др. – К.: Европейский фонд образования, 2002. – 40 с.
45. Щербак О.И. Стандарты профессионально-технического образования Украины: [метод. пособ.] / Н.Г. Ничкало, В.В. Томашенко, О.И. Щербак. – К.: Наук. світ, 2000. – 60 с.
46. Щербак О.І. Зв'язок стандартів професійної освіти з вимогами ринку праці / Ольга Щербак // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2006. – № 1. – С. 181-188.
47. Щербак О.І. Неперервна професійна освіта і навчання: реалії та виклики / Щербак О.І. // Професійна освіта: ціннісні орієнтири сучасності: зб. наук. пр./ за заг. ред. І.А.Зязюна; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих АПН України. – К.; Харків, 2009. – С. 464-471.
48. Щербак О.І. Професійна освіта і навчання у Фінляндії / Ольга Щербак // Проф.-техн. освіта. – 2005. – №3. – С. 41-44.
49. Щербак О.І. Професійно-технічна освіта України на шляху до соціального партнерства / Щербак О.І. // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2008. – № 2 – С. 149-156.
50. Щербак О.І. Сучасні підходи до модернізації професійної освіти і навчання / Щербак О.І. // Професійно-технічна освіта. – 2007. – Спецвипуск. – С. 12-14.
51. Щербак О.І. Вивчення стану працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів / Щербак О.І., Щербак Л.В. Голік Л.П. // Професійно-технічна освіта. – 2006. – № 1. – С. 34-38.
52. Щербак О.І. Міжнародний семінар «Розвиток стандартів профтехосвіти»/ Ольга Щербак // Проф. - тех.освіта. – 1999. – № 4. – с. 48.
53. Shscherbak O. Evaluating the impact of continuing vocational training / Shscherbak O., Birzea C., Pitei V. // National Observatory. – Romania. – 2002. – 195 с.
54. Shscherbak Olga. Vocational education and training in Ukraine / Shscherbak Olga // National Observatory report on vocational education and training in

Ukraine/ European Training Foundation. – К., 2002. – С. 40.

55. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) [электронный ресурс]. – Режим доступа до документа: <http://europa.eu/>. – Загол. з екрану. – Мова англ.

56. Torinj Process 2010 Ukraine
[http://www.etf.europe.eu/webatt.nsf/0/760CB2B4D3AAEA5C12579420037AF/\\$file/TRP%20Ukraine/](http://www.etf.europe.eu/webatt.nsf/0/760CB2B4D3AAEA5C12579420037AF/$file/TRP%20Ukraine/)