

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗМІСТУ ОСВІТИ В АСПЕКТІ ПІДВИЩЕННЯ МОБІЛЬНОСТІ ВИПУСКНИКА ПТНЗ

Анотація

У статті розглянуто феномен мобільності робочої сили як педагогічну та соціально-економічну категорію. Виявлено впливові чинники на процес формування мобільності випускників ПТН. Запропоновано рекомендації щодо оптимізації процесу підвищення професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників шляхом вдосконалення змісту освіти.

Ключові слова: *мобільність кваліфікованого робітника, ринок праці, професійно-технічний навчальний заклад, мотиви трудової професійної мобільності.*

Сьогодні роботодавець встановлює критерії та оцінює якість професійно-технічної освіти, а професійно-технічний навчальний заклад підтверджує її таким показником-індикатором як результативність працевлаштування його випускників. Визнано, що до наскрізних ключових компетенцій майбутнього кваліфікованого робітника (що впливає на його працевлаштування і вкрай затребувана роботодавцями) належить така сформована ним якість як *мобільність*.

Мобільність постає впливовим чинником успішної життєдіяльності індивіда, вона дозволяє здійснювати пошук більш вдалого, результативного, перспективного робочого місця, в наслідок чого людина отримує задоволення від роботи (матеріальне, моральне, творче). *Мобільність особистості* певною мірою є виявом його амбіційної мети, прагнення до незалежності, визначеної життєвої цілі або певних орієнтирів, тобто є процесом самоадаптації, пристосування до зовнішнього оточуючого середовища, що обумовлено бажанням знайти особисте належне місце в людському соціумі.

Причинами мобільності сьогодні виступає скорочення підприємств, роздержавлення й приватизація власності, інформатизація суспільства, перехід до ринку послуг, поява нових професій, зміни напрямів трудових потоків, виникнення нових технологій та професій, диспропорцій ринку праці, кризові

явища. Ці причини сприяють формуванню у працівника вміння оперативно включатись в пошук роботи, бути маневреним, володіти укрупненими, інтегрованими чи суміжними професіями, виховувати готовність працювати в конкурентному середовищі, в умовах, іноді наближених до екстремальних та вміти оперативно оновлювати власні професійні компетенції в залежності від потреб ринку праці чи запитів роботодавців.

До політичних і економічних факторів, які перешкоджають і стримують формування мобільності української робочої сили ми відносимо: структурний дисбаланс економіки, недосконалість правового законодавства, відсутність доступного ринку житла, масового доступу до інформаційних ресурсів та інститутів сучасних комунікацій, неефективну міграційну політику, не достатнє володіння іноземними мовами, бідність населення, недостатній розвиток малого бізнесу та ігнорування ним інвестицій в людський капітал.

З освітнім процесом в ПТНЗ також пов'язано ряд актуальних проблем (в аспекті формування мобільності), що потребують вирішення, а саме: невідповідність якості підготовки і професійно-кваліфікаційної структури попиту ринку праці; низька мотивація педагогами учнів до виховання якостей мобільного робітника; вузькопрофільність підготовки; ускладнення процесу щодо інтегрування професій за стандартами 2005-2006 рр., розроблених МОН України; проблеми сучасного переліку професій за якими ведеться підготовка в ПТНЗ; роздуті класифікатори; відсутність психологічної підтримки випускників до життєдіяльності та роботи в ринковому конкурентному середовищі.

На думку ряду вчених (Дж. Антель, А. Вайс, В. Віокузі, А. Дікман, Б.Холмлунд) мобільність є особливістю ринковій економіці. Л. Бляхман, О.Здравомислов, О.Шкаратан розглядали мобільність як похідну плинності робочих кадрів. Російський вчений Пітирим Сорокін (відомий в наукових колах як розробник чотирьох абсолютно унікальних і епохальних наукових парадигм: досліджень з соціології екстремальних ситуацій; інтеграційного підходу, що призвів до появи теорії соціальної стратифікації та теорії

мобільності; соціальної і культурної динаміки; теорії соціальної любові і творчого альтруїзму) розмежував мобільність на *соціальну та професійну* й визначив їх причинно-наслідкові зв'язки, вплив на людину в структурі соціально-суспільних відносин [1]. *Соціальна мобільність* порівнюється ним з економічним, професійним або політичним зростанням, яке відбувається з особистістю в її кар'єрному русі вгору або вниз за визначений проміжок часу, що характеризується швидкістю (два випускника одного й того ж навчального закладу через рік займають в фірмі абсолютно різні посади – один секретар керівника (з.п. 300 S), а інший вже офіс-менеджер, завідувач відділу кадрів (з.п. 1,500 S), швидкість або інтенсивність соціальної мобільності у другого значно вище ніж у першого).

Як наукова категорія *мобільність* має різновиди, сферу екстраполяції і знаходиться на перетині різних галузей знань: соціології, економіки, виробництва, освіти, ринку праці. Також, вона має надзвичайно широкий спектр визначень і є інтегральною характеристикою, яка пов'язана з різними сферами життєдіяльності кожної працюючої особистості.

Звернемось до словника професійної освіти, де надано таке визначення: *професійна мобільність* – це здатність швидко змінювати вид праці, переключатись на іншу діяльність у зв'язку із змінами техніки і технологій виробництва. Вона виявляється у володінні системою узагальнених прийомів професійної праці та застосуванні їх для успішного виконання будь якого завдання на суміжних за технологією ділянках виробництва. Передбачає високий ступінь розвитку узагальнених професійних знань, а також готовність до оперативного відбору і реалізації оптимальних способів виконання виробничо-технологічних завдань. [4, С.194.].

Ми уявляємо *професійну мобільність* також як підготовленість або схильність особистості до зміни виду професійної діяльності. При її формуванні мають значення: вибір професії (її вузькопрофільність чи широкопрофільність, рівні спеціалізації, додаткові вміння та компетенції); своєчасне підвищення кваліфікації; визначення причин зміни місця роботи або

професії, плинність кадрів та інші. В свою чергу, професійна мобільність має об'єктивну, суб'єктивну і характерологічну сторони.

На думку ряду вчених *об'єктивна сторона* включає науково-технічні і соціально-економічні передумови, а також сам процес зміни професії. *Суб'єктивна сторона* означає процес зміни інтересів працівника і процес ухвалення рішення про зміну місця роботи або професії. З *характерологічної* точки зору, професійна мобільність розглядається як більш менш стійка властивість особи, така як підготовленість, самоадаптація або схильність до зміни виду професійної діяльності чи місця роботи.

Мобільність відноситься до важливих економічних механізмів, регулюючих зміну пропорцій зайнятості населення і як соціально-економічна категорія з часів А.Сміта та К.Маркса асоціюється з рухливістю й плинністю кадрів та робочої сили, що змінюють вид праці, професію, робоче місце, і найчастіше пов'язується з деструктивними процесами в економіці.

Вертикальна мобільність означає кар'єрний рух працівника по ступенях службових сходів, пересування від нижчих рівнів в професійно-кваліфікаційній структурі до вищих і є джерелом отримання робітником додаткового професійного знання, платні й досвіду. Вона сприяє формуванню кадрового потенціалу підприємства, підвищує ефективність його діяльності. Пітирим Сорокін розмежував підтипи вертикальної мобільності - *висхідну та низхідну*, тобто соціальний злет та падіння. А зміну робітником виду роботи в межах одного і того ж виду, групи професії або посад ми уявляємо як *горизонтальну* мобільність.

Також в теоретичних дослідженнях зустрічаються поняття професійно-кваліфікаційної, міжгалузевої, міжрегіональної, міжсекторної, освітньої, корпоративної, територіальної, поворотної мобільності. Особливістю нашого часу є поняття «квазі-мобільності», характерне для бізнесових структур, які в зв'язку зі зростаючою конкуренцією, активно проводять реструктуризацію крупних і великих підприємств. В результаті чого, велика кількість працівників вивільняється і стає безробітними та прагне як оперативніше знайти наступне

місце роботи (що найчастіше пов'язано з підвищенням освітнього та професійного рівня, опануванням більш сучасних виробничих технологій). В більшості випадів, мобільності притаманні непередбаченість, у зв'язку з випадковістю, залежністю від явищ, що відбуваються та хаотичність.

Дані служб зайнятості свідчать про те, що України притаманні застійні процеси в структурі зайнятості вітчизняної економіки, в результаті чого робоча сила курсує між існуючими малоефективними місцями працевлаштування, а зростання макроекономічних показників не завжди забезпечується залученням незайнятого безробітного населення. Підвищена мобільність, плінність робітничих кадрів (за ряду непривабливих умов та низької оплати праці) призводить до збільшення організаційних, матеріальних кадрових і виробничих затрат та нерентабельності. Але одночасно, мобільність робочої сили виступає механізмом врегулювання, фактором попередження та подолання структурного й регіонального безробіття, що стихійно перерозподіляє рух робочої сили.

На відтік робочої сили з невеликих місць та селищ міського типу в регіонах України впливає ряд факторів, серед яких: нерозвиненість ринкової та соціальної інфраструктури; інвестиційна непривабливість; відсутність державних програм підтримки та розвитку; проблеми демографії, екології. Спостерігаються стійкі тенденції щодо міграції населення з маленьких до великих місць, плінність робітників-мешканців дотаційних регіонів в промислові райони, а у західних областях України має місце надзвичайний відтік населення на заробітки в Європейські країни-сусіди: Польщу, Німеччину, Угорщину, Хорватію, Італію. В останньому випадку ми маємо справу як раз з тимчасовими міжнародними міграціями робочої сили, що обумовлені дефіцитом персоналу потрібної кваліфікації і проявом як раз територіальній мобільності та її перерозподілом шляхом диверсифікації умов найму. Такі міграції свідчать про невідповідність інтересів і вимог працівника до конкретного робочого місця, неспроможності держави надати йому гідне місце роботи, що на макроекономічному рівні підтверджується невідповідністю між існуючим розподілом робочих місць та потребами соціально-економічного

розвитку.

Процеси міграцій робочої сили та її мобільність в міжнародному та суто національному (місцевому-регіональному та галузевому) вимірі також мають свої особливості. Доволі часто існуючий дефіцит робочої сили погашається за рахунок іноземних мобільних пошукачів роботи. Але не в кожній державі такі процеси сприймаються позитивно місцевим населенням (відчуження, низька заробітна плата оstarбайтерів у порівнянні з платнею місцевому населенню), що в свою чергу стримує територіальну мобільність.

Вважаємо, що з цими особливостями мобільності робочої сили, процесів, що мають місце, причинами, що їх обумовлюють, учні повинні бути ознайомлені на уроках ринкової та галузевої економіки й така інформація повинна оновлюватись в змісті освіти стандартів ПТО.

Сьогодні мобільність залежить і від фундаментальності професійної підготовки (що в період змін дозволяє більш успішно знаходити місце роботи завдяки надійній платформі знань) та того, наскільки якісно і ефективно спрацює навчальний процес в ПТНЗ, в наслідок чого підвищиться кваліфікаційний рівень робочої сили, збільшиться професійна гнучкість випускників і відповідно зросте їх конкурентоспроможність.

Якщо в професійно-технічному закладі у майбутнього кваліфікованого робітника не буде сформована готовність жити, працювати, в такому проблемному середовищі, то після отримання диплому та виходу на ринок праці він не зможе ефективно здійснювати необхідний пошук роботи, задовольнити вимоги роботодавця, подолати перешкоди, бути активним, логічно мислити під час прийняття рішення, працювати над вдосконаленням професійного рівня, бути психологічно стійким до тимчасових проблем та невдач, а його мобільність буде низхідна, що призводить до деградації особистості. Неможливість пристосовуватись до складних умов сьогодення є об'єктивною причиною маргіналізації частини суспільства, соціальних протестів щодо незадоволеності життям, чревата психологічними проблемами.

Отже, в силах навчального закладу, завдяки варіативній частині

стандартів, вводити необхідний зміст освіти в робочі навчальні плани і програми підготовки, проводити тренінги та ділові ігри з учнями щодо імітації процесів пошуку роботи, які заставляють їх замислитись над власним набутим досвідом, співставити його з досвідом одногрупників, зважити власні шанси на успіх.

Якщо проаналізувати матеріали міжнародних форумів з проблем професійної освіти і навчання, то можна констатувати, - ця проблема знаходиться в епіцентрі уваги політиків, освітян, промисловців і кожен з цих суб'єктів має певне коло потреб, які реально задовольнити за умов ефективно підготовленого (в тому числі мобільного) кваліфікованого робітника. Як раз вдосконалення змісту освіти та його стандартизація сприяють формуванню робочої потенціалу високого професійного рівня та підвищує його адаптаційні можливості, сприяє процесу взаємного визнання дипломів і кваліфікацій.

Очевидно, що національні ринки праці все більше втрачають свою замкнутість. Між ними виникають транснаціональні потоки й переміщення робочої сили, які набувають постійного і систематичного характеру. Формування міжнародного ринку праці - свідомо того що процеси світової інтеграції не тільки йдуть в економічній і технологічній галузях, але й починають охоплювати галузь соціальних і трудових відносин, які набувають тепер загальносвітового виміру. Ідентифікувати професії сьогодні, під час працевлаштування за кордоном стає вже легше, так як за кодуванням та групуванням близько 70% назв професій і видів робіт відповідають міжнародним, зокрема до 60% відповідають у найменуваннях.

На превеликий жаль, сьогодні в навчальному процесі ПТНЗ не повною мірою використовуються можливості щодо підвищення рівня мобільності випускників, майбутніх кваліфікованих робітників. На наш погляд сучасні стандарти повинні бути зорієнтовані на ряд вкрай необхідних завдань щодо підвищення мобільності випускників, а саме:

- формувати готовність оперативно й успішно оволодівати новою технікою та засвоювати інноваційні технологічні операції та показувати її переваги;

- навчати самостійно знаходити та використовувати необхідні в професійній діяльності знання;
- ефективно проводити профорієнтаційну, просвітницьку роботу щодо перспектив кар'єрного росту та потреб місцевого ринку праці;
- підвищувати психологічну стійкість учнів;
- розвивати адаптаційні здібності та рішучість у досягненні цілі.

Вкрай корисні для ПТНЗ програми навчальних предметів та дисциплін, в яких учень навчається ділової активності, основам підприємницької діяльності, підвищує власний комунікативний рівень. І такі програми (автори: Кутова Н.А. Нікуліна А. С. та ін.) розроблені, але нажаль достатнього поширення за браку коштів та інертності педагогічних працівників вони не мають. На власному досвіді автор переконаний в ефективності даних методичних матеріалів: підручників для учнів та методичних рекомендацій для викладачів [2,3,5,6].

На наш погляд учні повинні знати та використовувати в своєму самооцінюванні *впливові фактори* підвищення мобільності кваліфікованого робітника, а саме: рівень і якість освіти, стаж роботи, кваліфікацію, вік, сімейний стан, професійну самооцінку, інформованість, логічне мислення, вміння зробити свідомий самостійний вибір, враховуючи конкуренцію на ринку праці.

Педагогічні працівники, здійснюючи навчальний процес не повинні забувати, що сьогодні змінюються *мотиви* трудової професійної мобільності. Аргументами на користь позитивного вирішення не зовсім привабливої пропозиції може стати можливість забезпечення житлом, зручний графік роботи чи більш вигідна фінансова пропозиція, направлення за рахунок підприємства на подальше професійне навчання. В сучасних складних соціально-економічних умовах ці фактори починають відігравати не останню роль і підвищують мобільність робочої сили.

В професійно-технічному навчальному закладі, найчастіше при поясненні учням поняття мобільність, акцент ставиться на те, що досягти цього можна лише за умов інтеграції професій. Але на наш погляд поняття мобільності

повинно бути сформовано більш широко і роз'яснено переваги даної якості.

Важливість такої якісної риси підготовки кваліфікованого робітника в ПТНЗ, як мобільність, підкреслює й той фактор, що на сьогодні в світі існує більше 40 000 професій та видів робіт. Вважається, що протягом 10 років зникає близько 5000 професій і майже стільки ж виникає нових. Сучасним глобалізаційним процесам притаманна тимчасова поява потреби ринку праці в нових професіях. Тому, вкрай затребуваним постає вміння швидко адаптуватись до таких змін. У цьому в нагоді постає принцип підвищення професійної мобільності за рахунок набутих надпрофесійних компетентностей, оволодіння додатковими знаннями, з отриманням відповідних сертифікатів та досвіду. ПТНЗ з свого боку в своєму арсеналі на такий випадок повинно мати багатоваріантні різних типів, форм навчальні плани, програми підготовки, курси за вибором (*elective courses*) і бути більш гнучкими щодо задоволення потреб користувачів освітніх послуг.

Якщо проаналізувати аспекти задоволення попиту ринку праці на нові професії, то тим випускникам, яким дійсно притаманна мобільність як властивість робітника, це дозволяє, навпаки, використати таку можливість, знайти свою нішу на ринку праці. Практика підтверджує, що вони активно заповнюються як раз ініціативними робітниками. Наприклад, у перукарській справі, особливо в великих місцях, виникла потреба у перукарях собак (грумер), модельєрах собак, разом з професією сомельє, з'явилась професія «вітольє» (сомельє по сигарам і сигаретам), що миттєво підвищило попит на відповідне професійне навчання та оперативно завдяки мобільності задовольнило потребу ринку праці.

Цей процес спеціалізації суспільства не зупиняється й підтверджується тим, що в Україні за останній час в Класифікатор Професій внесено більше 900 нових професій та видів робіт (таких як: обкатник журавлини, мийник мокрих відходів, оглядач ампул з ін'єкційними розчинами, навальник солі в басейнах, організатор ритуалу, модельєр коробок, лакувальник глобусів, лихвар, модель, збирач добродійних внесків і майже екзотичних: тренд-хантер (той що шукає

нові ідеї), лайф-коучер (особа, яка підвищує рівень мотивації інших людей, допомагає розкрити їх цілі та бажання, щоб змінити життя на краще), ріелтор, мерчандайзер, супервайзер, що свідчить про певний попит на них і виключено близько 550 застарілих [7].

Отже, сьогодні, в такому бурхливому потоці змін не слід забувати про створення належних соціально-педагогічних умов щодо постійного вдосконалення змісту освіти в аспекті формування професійної мобільності учнів ПТНЗ, в нагоді якому зараз постає модульна технологія та компетентісний підхід, які на наш погляд повинні зробити більш гнучким навчальний процес щодо оперативного мобільного реагування на потреби ринку праці.

Література.

1. Дойков Ю.В. Эпистолярное наследие П. Сорокина (переписка с С. Харпером) // СОЦИСС. 1996.- №1.
2. Кутова Н. Досвід впровадження підприємницьких підходів у професійному навчанні // Професійно-технічна освіта. – спецвипуск. – № 2003. – С.49–51.
3. Кутова Н.А. Основи підприємницького успіху: Навчально-методичний посібник для викладачів / Н.А.Кутова. – К. :Формат, 2005, – 180с.
4. Професійна освіта: Словник: Навч. посіб. / Укл. С.І Гончаренко та ін.; за ред. Н.Г.Ничкало. – К.: Вища шк., – 2000. – 380 с.
5. Працюю на себе : навч. посіб. для учнів ПТНЗ / [авт.: Нікуліна А. С. та ін. ; наук. конс.: Ничкало Н. Г., Новікова О. Ф.] ; Донец. ін-т післядиплом. освіти інж.-пед. працівників, М-во з міжнар. розвитку Великої Британії, Ун-т м. Дарем, Велика Британія. - Донецьк : ДПО ІПП, 2003. - 311 с. - Бібліогр.: с. 311.
6. Розвиток ділової активності учнів ПТНЗ під час професійної та загальноосвітньої підготовки : навч.-метод. посіб. для пед. працівників ПТНЗ / [авт.: Нікуліна А. С. та ін. ; наук. конс.: Ничкало Н. Г. , Новікова О. Ф.] ; АПН України, Донец. ін-т післядиплом. освіти інж.-пед. працівників, М-во з міжнар. розвитку Великої Британії, Ун-т м. Дарем, Велика Британія. - Донецьк : ДПО ІПП, 2003. - 407 с.
7. Названы самые перспективные профессии в Украине – 2010– 5– 05 – [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.utro.ua/ru/zhizn/nazvany_samye_perspektivnye_professii_v_ukraine_4a07da4930764