

Сергєєва Л.М.

*доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри публічного
управління та менеджменту освіти
ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти» НАПН України
м. Київ*

КОНКУРЕНТОЗДАТНИЙ ВИПУСКНИК — НОВА ФІЛОСОФІЯ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Серед пріоритетів модернізації професійної освіти на перший план вийшли проблеми управління та економіки, управлінських та освітніх технологій. Конкретним виразом цінностей закладу професійної освіти (далі – ЗПО), його філософії, принципів функціонування є формулювання його місії, виходячи з якої, а також із вимог ринку праці, розробляється професійно-особистісна модель конкурентоспроможного випускника.

Формування нової філософії ЗПО має враховувати зацікавленість різних суб'єктів – учасників корпоративних відносин (учнів, педагогічного колективу, роботодавців, соціальних партнерів, громади) в оптимізації різних напрямів діяльності навчального закладу на базі неоднакових критеріїв, що обумовлює необхідність розробки інтегрального багатокритеріального показника, який відповідає мотиваційному, аксіологічному, когнітивному, креативному і рефлексивному критеріям.

У якості такого показника, на нашу думку, можна запропонувати використовувати рівень конкурентоспроможності ЗПО – комплексну характеристику ЗПО у визначений період часу, що відображає його здатність на даному сегменті ринку здійснювати ефективне (беззбиткове) надання освітніх послуг, забезпечуючи більш високу оцінку споживачами якостей даних послуг порівняно з аналогічними послугами, а також зростання вартості ЗПО як об'єкта корпоративних відносин на ринку освітніх послуг.

Мета діяльності ЗПО виникає не тільки як практична реалізація його місії та моделі випускника, але і як відображення цілей та інтересів різних груп людей, так або інакше пов'язаних із забезпеченням його результативності. До них можна віднести: споживачів освітніх послуг; співробітників освітньої установи; ділових партнерів; місцеву громаду; суспільство в цілому тощо.

В умовах ринку праці на перший план виходять не готовий набір професійно важливих якостей, а діяльнісно-організаційна спроможність працівника кваліфікованої праці «зростати» у професії, вміння аналізувати свою діяльність, швидко конструювати професійні навички, освоювати нові знання та професійні зони.

Ситуація з підготовкою кадрів в системі професійної освіти і навчання залишається вкрай напруженою. Роботодавці серйозно стурбовані зростаючим дефіцитом кваліфікованих робітничих кадрів і оцінюють цей факт як одну з основних проблем економіки.

У розвитку взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг покладено продуктивну методичку, що враховує основні фактори, що впливають на формування ринку праці та спираються на програми економічного розвитку регіону. Науковою основою такої методички, яку все більш формулює економіка, є соціо-економічні методи збору вихідної інформації про потреби та можливості роботодавців і ЗПО, серед яких: кількість учнів ЗПО, кількість кваліфікованих фахівців, вимоги до якості освіти тощо.

Аналіз попиту і пропозиції на ринках праці та освітніх послуг свідчить про суттєві розриви. Порівняння обсягів заявлених роботодавцями потреб і обсягів підготовлених в ЗПО кваліфікованих кадрів відображає дуже невисокий ступінь їх збалансованості. Зайнятість молоді вирішується багато в чому якістю професійної освіти.

Якість освіти поступово набула статусу головного критерію ефективності системи професійної (професійно-технічної) освіти. Європейська спільнота сприятиме розвитку якісної освіти шляхом заохочення до співпраці в цій галузі між країнами-членами ЄС і, якщо необхідно, підтримки і доповнення їх дій,

поважаючи, одночасно, відповідальність країн-членів за зміст навчання й організацію освітніх систем, їхню культурну та мовну різноманітність.

Євроінтеграційна направленість України має вирішувати виклики посилення ефективності управління якістю освіти. Поза вирішенням цієї проблеми про ефективність реформування, а тим більше про становлення конкурентоздатної національної системи освіти не може бути й мови.

«Ефект» і «ефективність» — різні поняття. Економічний ефект — це результат праці людини в процесі виробництва матеріальних благ (кількість випущеної продукції, приріст знову створеної вартості в народному господарстві).

Але ефект сам по собі недостатньо характеризує діяльність людини. Для більш повної її характеристики важливо знати, з якими витратами отриманий цей ефект, тобто в що обійшовся результат. Однакові витрати праці можуть дати різний ефект, і, навпаки, той самий ефект може бути досягнутий різними витратами праці. Ціль суспільного виробництва — одержання більшого ефекту з найменшими трудовими, матеріальними і грошовими витратами. Тому необхідно отриманий результат порівняти з тими витратами, за допомогою яких він отриманий, тобто віднести ефект до витрат, зіставити одну абсолютну величину (ефект) з іншою абсолютною величиною (витрати). Таке зіставлення дає відносну величину (ефективність).

Ефективний заклад професійної освіти це — відкрите освітнє середовище, яке постійно саморозвивається та має вимірювані цілі, програму розвитку, індикатори оцінки ефективності, що розвивається в режимі моніторингу, перш за все, координації з потребами ринку праці.

Перед ЗПО повстає ряд нових завдань, пов'язаних не просто з освоєнням підготовки за новими професіями, які завтра можуть втратити свою актуальність, а з розробленням моделі освіти, орієнтованої на формування фахівця нового типу, який вміє жити в умовах постійно мінливого соціуму, переглядати свої професійні орієнтири.

Подібну модель можна представити через систему наступних понять: «відтворення → розвиток»; «навчання → освіта»; «діяльність»; «освітній простір».

У традиційній освіті базовим є процес відтворення, під яким розуміється передача від покоління до покоління «відібраного» часом набору певних норм, стереотипів, зразків.

Такий погляд на проблему припускає зовнішню оцінку конкретних результатів діяльності ЗПО по підготовці майбутніх фахівців шляхом аналізу працевлаштування та професійних кар'єр випускників замість традиційного аналізу ресурсів ЗПО і / або процесу навчання.

В основу методики нашого дослідження закладені наступні групи показників:

- кар'єра випускників (положення і просування на ринку праці, а також рівень зарплати);
- потреба у випускниках даного ЗПО у роботодавців;
- оцінка результатів підготовки випускників;
- зусилля ЗПО щодо забезпечення якості підготовки;
- особисті освітні стратегії випускників.

А також слід враховувати результати моніторингу ефективності діяльності ЗПО з точки зору ринку праці:

- початок трудової діяльності випускників ЗПО;
- зв'язок роботи з отриманою професією;
- використання отриманої професійної освіти;
- механізми підбору фахівців;
- співпраця роботодавців з ЗПО.

Відносини між ЗПО та роботодавцями схожі на стосунки між постачальником і споживачем. Навчальний заклад забезпечує роботодавців кваліфікованою робочою силою, тоді як роботодавець надає випускникам оплачуване місце роботи. Якщо випускники влаштовуються за фахом, навчальний заклад виконує своє завдання з підготовки робочої сили для заповнення існуючих робочих місць. З точки зору учня, навчальний заклад

надає послуги саме йому, адже він допомагає розвинути конкретні навички, знання й установки, необхідні для працевлаштування у певній професійній сфері. Як і у випадку з відносинами між клієнтом і постачальником, продукт покращується завдяки коментарям та зауваженням (зворотному зв'язку) від клієнта. Відстеження успішності випускників дозволяє ЗПО отримати інформацію щодо задоволеності учнів якістю професійного навчання та ефективністю підготовки випускників до роботи.

Підготовка конкурентоздатного випускника потребує упровадження нової системи оцінювання результатів професійного навчання. Ефективну професійну підготовку кваліфікованого працівника для сучасного ринку праці може забезпечити інноваційна педагогічна система, що передбачає розв'язання в освітньому процесі реальних виробничих завдань.

Модернізація процесу оцінювання — невід'ємна частина освітнього процесу, що значним чином впливає на її якість, оскільки оцінюванню підлягає не рівень засвоєння інформації, а компетенція, під якою розуміють здатність (спроможність) учня вирішувати проблеми.

Необхідними складовими для упровадження цієї системи оцінювання результатів професійного навчання можливо умовно визначити: зміну філософії оцінювання, що включає переосмислення системи оцінювання та формування нового педагогічного мислення; оцінювання методів викладання та перегляд змісту навчальної програми, що передбачає: розгляд процесу оцінювання як частину свого викладання; розробку інструментів оцінювання; активне залучення учнів у процес оцінювання, самооцінювання, взаємне оцінювання.

Неперервне оцінювання є складовою викладання навчальної теми, методом дізнання про навчальні потреби учнів, сприяє коригуванню процесу викладання з метою покращення навчальних досягнень. Педагогічним працівникам слід пам'ятати, що система оцінювання має бути відкритою, а кожна оцінка — обґрунтованою, доброзичливою та може включати такі складові:

1. Аналіз дотримання академічної доброчесності педагогічними працівниками закладів професійної (професійно-технічної) освіти з питань надання достовірної інформації про власну педагогічну діяльність щодо

навчально-методичного забезпечення освітнього процесу відповідно до завдань забезпечення якості професійної підготовки кваліфікованого працівника відповідно до основних вимог Закону України «Про освіту» (2017).

2. Моніторинг та переосмислення діючої системи викладання та оцінювання з предметів спеціального циклу та виробничого навчання.
3. Здійснення формулювання *результатів навчання* та *начальних завдань* до них з предметів спеціального циклу та виробничого навчання.
4. Визначення *результатів навчання* та *начальних завдань*, забезпечивши їхню зрозумілість й порівнюваність.
5. Включення навчального модуля «Система оцінювання результатів професійного навчання» навчально-тематичних планів підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів ЗПО.

Педагогічні працівники потребують відповідної підготовки, оскільки оцінювання не відбувається саме по собі — воно має бути ретельно спланованим та відповідати навчальним цілям та завданням. Оцінювання не лише вимірює знання, але й також їх формує. Основною метою навчання є професійний та особистий розвиток учнів, в якому здобувачі освіти — активні учасники цього процесу.

Завдання ефективних педагогів — створити такі умови для навчання, де учні мали б можливість спільно планувати пріоритети власного розвитку, шляхи досягнення навчальних цілей, а також способи оцінювання власного прогресу у процесі навчання.

Уваги потребує: розробка критеріїв оцінювання, вибір методів і способів автентичного (достовірного) оцінювання :

- *об`єктивне оцінювання* (письмовий тест, співставлення відповідей «Вірно/Невірно»; запитання на множинний вибір; запитання, що передбачають короткі відповіді; практичне завдання: демонстрація учнями навичок; продукт, виготовлений учнем тощо);

- *суб'єктивне оцінювання* (есе; метод кейсів (кейс-стаді); практичні завдання; аналітична рубрика; неформальні спостереження; оцінювання товаришами тощо).

Отже, орієнтуючись на сучасний ринок праці, професійна освіта і навчання до пріоритетів сьогодення відносить уміння оперувати такими технологіями та знаннями, що дозволять потреби інформаційного суспільства, підготують молодь до нових ролей у цьому суспільстві, тобто бути конкурентоздатними.