

Розділ II

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

УДК 377.3:330.131.5



ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ У ПТНЗ

Валентина Радкевич,

*доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент
НАПН України, директор Інституту професійно-технічної
освіти НАПН України*

У статті обґрунтовано чинники, що впливають на забезпечення економічної ефективності професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах. Визначено педагогічні та організаційно-технічні заходи, які сприяють отриманню економічного ефекту від державних інвестицій у професійно-технічну освіту.

Ключові слова: кваліфіковані робітники, професійна підготовка, економічна ефективність, професійно-технічні навчальні заклади, кластери.

Система професійно-технічної освіти найбільш за всі освітні галузі інтегрована в економіку країни, яка, незважаючи на кризові явища, робить перші кроки в реалізації інвестиційно-інноваційної моделі економічного розвитку суспільного виробництва на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, наукоємних й енергоефективних технологій, підвищення рівня його фінансової ефективності та конкурентоспроможності.

Найважливішим чинником сталого економічного розвитку країни є трудові ресурси з відповідною професійною освітою й досвідом

роботи на виробництві, здатні використовувати раціональні методи організації праці, забезпечувати її продуктивність тощо.

Відповідно, в суспільстві актуалізується, з одного боку, питання інвестування системи освіти в цілому і, зокрема, професійно-технічної, як основи підготовки професійно-компетентних та конкурентоспроможних на ринку праці кваліфікованих робітників, а з іншого – реалізації невідкладних заходів, пов'язаних з економічним використанням бюджетних коштів, що виділяються державою на такий вид підготовки у 990 професійно-технічних навчальних закладах України

(ПТНЗ). У досягненні економічного ефекту професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників існує низка проблем, зумовлених, насамперед, відсутністю організаційно-економічної системи визначення потреби економіки у працівниках, особливо в умовах нинішніх різких змін розвитку її різних галузей.

Згідно зі статистичними даними, у першому півріччі 2012 р., порівняно з відповідним періодом у 2011 р., в Україні скоротилося виробництво промислової продукції на 0,4%.

Зниження відбулося в більшості основних видів промислової діяльності: у легкій промисловості – на 82%; у металургії – на 3,8%; у машинобудуванні – на 2,5%; на підприємствах із виробництва коксу та продуктів нафтопереробки – на 24,1%. Скоротилися й обсяги будівельних робіт, зокрема щодо зведення будівель і споруд – на 9,4%, підготовки будівельних ділянок – на 28%, установаження інженерного устаткування будівель та споруд – на 2%.

Водночас зросли обсяги виробництва у добувній промисловості – на 3,2%, на підприємствах із виробництва харчових продуктів і напоїв – на 1%, у хімічній та нафтохімічній промисловості – на 10,6%, в аграрних підприємствах (продукція рослинництва – на 61%, продукція тваринництва – на 2%); в обробленні деревини та виробництві виробів із деревини – на 96,6%, у целюлозно-паперовому виробництві та географічній діяльності – на 99% [3].

Кількість вільних робочих місць на підприємствах, в установах, організаціях на кінець червня 2012 р. становила 78,3 тис., що на 13,5% менше, ніж у відповідному періоді минулого року. Скорочення потреби в працівниках спостерігалось в усіх видах економічної діяльності. Серед загальної кількості вільних робочих місць кожне четверте появилось на підприємствах переробної промисловості, кожне дев'яте – на підприємствах торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку.

Попри щойно викладене, найбільшим залишається попит підприємств на кваліфікованих робітників з інструментом (20,1% від загальної кількості вільних місць), робітників з обслуговування, експлуатації та контролю-

вання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування й машин (15,5%), працівників найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, у промисловості, будівництві, на транспорті (15,1%). Варто звернути увагу на те, що порівняно з відповідним періодом минулого року, спостерігається скорочення потреби у продавцях і демонстраторах (на 32,3%), робітниках металургійних та машинобудівних професій (на 21,8%), робітниках з видобутку корисних копалин і на будівництві (на 20,4%).

З огляду на це, педагогічні працівники ПТНЗ і відповідні служби Департаменту професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України не спроможні так швидко реагувати на різкі зміни попиту на робітників у професійно-кваліфікованому розрізі. У розв'язанні цієї проблеми важливе значення надається підвищенню маркетингової компетентності і педагогічних працівників, і керівників ПТНЗ, а найголовніше – створення в структурі ПТНЗ відповідних маркетингових служб, завдання яких – аналізувати, планувати й проводити різновекторну діяльність щодо узгодження пропозиції і попиту на робочу силу необхідних обсягів і кваліфікацій.

Маркетинговий підхід, як стверджують дослідники проблем управління конкурентоспроможністю організації Р.А. Фатхутдінов і Г.В. Осовська, передбачає орієнтацію керуючої підсистеми при вирішенні будь-яких завдань для зовнішніх і внутрішніх споживачів [7, с. 124]. Йдеться про те, що вибір стратегії ПТНЗ має здійснюватися на основі аналізу існуючих і прогнозування майбутніх стратегічних потреб у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників, стратегічно важливих сегментів ринку праці тощо.

При застосуванні маркетингового підходу пріоритетами вибору критеріїв управління цим процесом є: підвищення якості суб'єктів професійної підготовки відповідно до потреб ринку праці; економія ресурсів за рахунок підвищення якості навчально-виробничого процесу у ПТНЗ; економія ресурсів за рахунок оптимізації мережі ПТНЗ й удосконалення системи менеджменту.

Маркетинговий підхід реалізується маркетинговою службою під час проведення

комплексних досліджень з питань прогнозування розвитку ринку праці. У цьому контексті цікавий досвід Канади щодо прогнозування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили. Основна мета прогнозу – визначити професії, де сучасний або прогнозований стан попиту й пропозиції свідчить про те, що в його межах може розвинутися або утримуватися дисбаланс. Прогноз намагається відповісти на такі питання: Скільки нових робочих місць виникне у наступному десятилітті? В яких галузях та для яких професій вони з'являться? Як вплине вихід працівників на пенсію на появу вільних робочих місць? Яка освіта потрібна для задоволення нових вакансій? Чи достатнім буде рівень пропозиції, щоби задовольнити цей новий попит? Які професії піддаються значному тиску на ринку праці? [2, с. 35].

Зауважимо, що деякі складові канадської системи прогнозування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили можуть застосовуватися і в Україні. Такими складовими є, скажімо, дослідження галузевого складу й розподілу робочої сили в межах регіону та перспективних кадрових потреб підприємств окремих галузей. Наявність такої інформації сприятиме не лише збалансуванню ринку праці, а й налагодженню ефективної взаємодії між соціальними партнерами саме в практичному аспекті [4, с. 45].

До важливих завдань маркетингових служб ПТНЗ належить моніторинг ринку освітніх послуг, що виявляються через потреби громадян країни у здобутті професії з метою працевлаштування на роботу за відповідним фахом. У цьому контексті інтерес становить обґрунтована О.В. Босаком модель ринку послуг професійної освіти як маркетингової системи [1, с. 313].

Модель має три рівні (мікро-, мезо- і макро-), у кожному з яких наявні різноманітні канали взаємодії у формі фінансових, інформаційних, комунікаційних та інших потоків між основними суб'єктами ринку.

Модель ринку освітніх послуг охоплює: вибір професії та спеціальності, оцінку перспектив роботи за здобутою професією, пошук і аналіз інформації про відповідні навчальні програми, оцінку їх якості й варіантів навчання у різних навчальних закладах, вибір опти-

мального варіанта. Використання маркетингового підходу, на думку О.А. Грішнєвої, повинно обмежуватися тільки визначенням стратегії поведінки навчального закладу на ринку освітніх послуг; він набуває соціального характеру, коли на основі аналізу впливу різноманітних чинників на поведінку абітурієнтів можна оцінити ефективність інформаційного обслуговування чи інституційного забезпечення ринку (наприклад, мережею профорієнтаційних структур) задля визначення механізмів підвищення доступності професійної освіти та рівня працевлаштування молодих спеціалістів [2].

З огляду на це, важливим у діяльності маркетингових служб ПТНЗ повинно бути: формування попиту на професійні освітні послуги засобами профорієнтаційної роботи; створення позитивного іміджу навчального закладу; комплексної інформаційної бази даних, у тому числі щодо баз виробничої практики учнів ПТНЗ; визначення суб'єктів соціального партнерства.

Крім того, ефективне функціонування маркетингових служб дасть змогу оптимізувати підготовку робітничих кадрів, забезпечити їх працевлаштування та соціальну адаптацію. Адже кожний працевлаштований випускник ПТНЗ забезпечує нові бюджетні надходження, частина яких іде на фінансування відповідної професійно-освітньої діяльності. Досягнути майже 100% працевлаштування можна за умови проведення постійного моніторингу відповідності структури і змісту професійно-технічної освіти потребам ринку праці та сучасним економічним тенденціям. Результати моніторингу свідчать, що в Україні рівень працевлаштування щойно підготовлених спеціалістів становить 87,3%, а рівень закріплення їх за робочими місцями – 84,5%. Аналіз результатів працевлаштування випускників ПТНЗ у різних регіонах України, зокрема у Вінницькій області, показав, що за отриманою професією працевлаштовано 91,4%, з них 66% випускників працевлаштовано за сприяння ПТНЗ, залишилися працювати на підприємствах Вінницької області 86,1%.

Найбільшим попитом користуються випускники за інтегрованими професіями: тракторист-машиніст с/г виробництва, лісник; водій авторанспортних засобів (категорії "С")

– 80%; слюсар з ремонту рухомого складу, помічник машиніста електровоза, помічник машиніста тепловоза –100%); електрогазозварник, електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах – 100%; столяр будівельний; паркетник – 95%; муляр; штукатур; облицювальник-плиточник – 86%; кухар; кондитер – 81%.

Водночас спостерігається низький рівень закріплення випускників за такими професіями: оператор комп'ютерного набору, касових служб; бухгалтерія – 56%; слюсар-ремонтник; слюсар з ремонту автомобілів – 53%; тракторист-машиніст; слюсар – 53%; слюсар-електрик з ремонту електроустаткування – 51%; перукар-модельєр; візажист – 38%.

Економічна ефективність професійної підготовки кваліфікованих робітників, як і ефективність будь-якого іншого виду діяльності, вимагає конкретної оцінки. Однак застосуванню кількісної оцінки перешкоджає величезна розмаїтість соціальних і виробничо-економічних результатів, що не зводяться до єдиного вимірника. Водночас вважаємо, що основним показником результативності професійної підготовки кваліфікованих робітників є якість їхньої підготовки, яка в ринкових умовах виражається у закріпленні випускників на робочих місцях відповідно до отриманих професій.

Сучасний ринок праці потребує кваліфікованих робітників, які не тільки володіють певним набором професійних знань, умінь та навичок, а й сукупністю універсальних здібностей і якостей. За результатами опитування роботодавців, рівень підготовки випускників ПТНЗ за критеріями: "знання", "вміння", "навички" – відповідає потребам роботодавців на 66–76,5%. Це свідчить про налагодження активного діалогу з роботодавцями, що дає змогу не тільки залучати додаткові ресурси для системи ПТО, а й зробити її відкритішою та адекватно реагуючою на запити виробництва. У цьому контексті актуалізується створення освітньо-професійних кластерів. Кожний із учасників кластера отримує переваги від ефекту синергії, що виникає в процесі об'єднання зусиль у професійній підготовці й розвитку персоналу підприємств. Створення освітньо-промислових кластерів сприятиме ефектив-

ному використанню у підготовці кваліфікованих робітників матеріальної бази та кадрового потенціалу навчальних закладів і підприємств, реалізуючи при цьому дуальну систему навчання, поширену в Європі, зокрема у Німеччині.

Кластери, зазначає С.І. Соколенко, створюють унікальне підґрунтя для залучення іноземних інвестицій, навчання широкого кола робітників і підприємців, підвищення гнучкості й мобільності компаній, створення широкого спектра мережевих структур [6, с. 97]. Вони одночасно виступають і як форум, у рамках якого ведеться діалог між партнерами (діловими, державними, науковими та ін.) про підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців і рівня конкурентоспроможності підприємств. На думку автора, кластери набагато краще відповідають характерові сучасної конкуренції, оскільки вони здатні оптимальніше визначати специфічні вимоги замовників до кінцевої продукції чи послуг, ефективніше забезпечувати впровадження технологій, навичок, маркетингу, формування важливих зв'язків, які, в кінцевому підсумку, є ключовими у конкуренції, підвищенні продуктивності, використанні інновацій [6].

Участь професійних навчальних закладів у кластерах сприяє доступу їх до створення найрізноманітніших форм ділового співробітництва, виконання інноваційних програм професійного навчання, впровадження технологічних розробок. Крім того, в умовах освітньо-промислових кластерів стають реальними: координація освітньої діяльності; раціональне використання виділених на підготовку кадрів коштів; недопущення фінансування неефективних чи дублюючих навчальних програм.

Важливою є участь роботодавців у розробці нового покоління державних стандартів ПТО (ДСПТО) на основі компетентнісного підходу. Тут принагідно зазначимо, що модульно-компетентнісний підхід надзвичайно актуальний у контексті Концепції безперервної освіти, оскільки має за мету формування висококваліфікованих фахівців, здатних швидко адаптуватися до ситуацій у сфері праці, що динамічно змінюються, з одного боку, і продовження професійного зростання та освіти – з іншого. У більш вузькому розумінні –

це цілеспрямоване навчання, яке здійснюється на постійній основі з метою вдосконалення знань, умінь, компетентностей в інтересах професійного й особистісного розвитку. Модульно-компетентнісний підхід дає змогу оптимально поєднувати теоретичну і практичну складові професійного навчання на основі інтеграції їх змісту. При цьому забезпечується переосмислення місця й ролі теоретичних знань у процесі оволодіння компетентностями, їх упорядкування та систематизації, що, зрештою, сприятиме підвищенню мотивації до професійного навчання.

На відміну від попередніх об'єктами ДСПТО нового покоління стали результати навчання тих, хто навчається, система формування компетентностей та критерії оцінювання навчальних результатів. Відмінним у методиці створення ДСПТО було застосування розроблених роботодавцями професійних стандартів-документів, які у межах видів трудової діяльності визначають трудові функції, кваліфікацію робітників відповідно до НРК і галузевих рамок кваліфікацій, а також умови праці, особистісні якості, вимоги до професійної освіти і навчання, можливі місця роботи.

Модульний принцип побудови навчальних планів і програм дає змогу формувати у кваліфікованих робітників інтегральну компетентність із певної сфери професійної діяльності на основі оволодіння змістом базового блоку і навчальних модулів. У межах навчального модуля (логічно завершена складова ДСПТО, що базується на окремій одиниці професійного стандарту) здійснюється засвоєння ключових і професійних компетентностей певного рівня кваліфікації, що, у підсумку, забезпечує якісне виконання трудових функцій на робочому місці. ДСПТО нового покоління дає змогу опанувати навчальні модулі згідно з особистісними потребами у професійному розвитку й, відповідно, отримати сертифікат та вийти на ринок праці. Диплом кваліфікованого робітника буде видаватися у разі опанування особою усіх, передбачених навчальним планом модулів, і базового блоку. Змінюються підходи й до оцінювання навчальних результатів. Тепер вони будуть визначатися тільки двома параметрами: "знає – не знає", "вміє – не вміє", або ж "компетентний – не компетентний".

Така модель стандарту забезпечує динамічність професійності, підготовку кваліфікованих робітників, які володіють насамперед такими професійно важливими якостями, як самостійність, організованість, комунікативність, саморегуляція, відповідальність, творчість, навченість, здатність до самоконтролю.

Ефективна система професійної підготовки кваліфікованих робітників у сучасних умовах неможлива без розробки інформаційно-методичного супроводу та впровадження новітніх технологій навчання. Необхідно наголосити, що відстають й обсяги та темпи видання підручників і навчальних посібників для ПТНЗ. Наприклад, за 10 років із понад 200 професій не видано жодного підручника, науково-методична література також видається в недостатньому обсязі.

У забезпеченні економічної ефективності професійної підготовки кваліфікованих робітників важливим є правильний розрахунок загального обсягу інвестицій, необхідних для модернізації матеріально-технічної бази ПТНЗ (за останні 16 років практично не відбувається оновлення основних фондів за рахунок бюджету). Відповідно 96–98% устаткування та навчальної техніки ПТНЗ застарілі за своїм технічним станом, а отже, не можуть повноцінно експлуатуватися.

Для підвищення економічної ефективності професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників необхідне максимальне завантаження навчально-матеріальної бази ПТНЗ, яке відбувається при відповідності кількості учнів (слухачів) проектній потужності навчального закладу. Це дає змогу істотно зменшити витрати на утримання одного учня (слухача). Наприклад, у ДПТНЗ "Роменське ВПУ" при проектній потужності навчального закладу 660 осіб щорічний основний контингент учнів в останні п'ять років коливається у межах 670–710 осіб, що дає змогу повністю завантажувати наявну матеріально-технічну базу й зменшувати витрати на підготовку кожного учня.

Результати аналізу фінансування підготовки майбутніх кваліфікованих робітників із державного бюджету, наприклад, у Дніпропетровській області, свідчать, що витрати на утримання одного учня ПТНЗ в середньому складають близько 12 тис. грн. на рік. У стру-

ктурі собівартості утримання учня витрати на опалення, водопостачання, електроенергію, газ та вугілля складають майже 11%. Обсяги надходжень на учня зі спеціального фонду перебивають комунальні витрати лише на 54%, що надзвичайно актуалізує питання недостатності бюджетного фінансування за "залишковим принципом". У зв'язку з цим стає необхідною розробка сучасної методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників із врахуванням галузевої специфіки.

До основних показників економічної ефективності підготовки кваліфікованих робітничих кадрів у навчальних закладах належать:

- середня річна вартість утримання учня, студента чи слухача;
- середня вартість підготовки одного робітника, фахівця з вищою освітою;
- втрати коштів внаслідок відсіву учнів, студентів або слухачів у навчальних закладах.

При цьому середньорічна вартість підготовки одного учня (студента чи слухача) залежить від проміжних результатів навчально-виховної роботи навчального закладу. Вона не тотожна показникові "середня вартість підготовки" як по часовому виміру (в даному разі відображаються витрати не за рік чи інший проміжок часу, а за весь період навчання), так і за кінцевими результатами роботи навчального закладу.

Шляхом множення першого показника на термін навчання не можна визначити реальні затрати навчального закладу на підготовку працівника, оскільки у такому разі не враховується відсів учнів у процесі навчання. Водночас відсів тих, хто навчається, залежить від професії, спеціальності, форми навчання, рівня організації роботи щодо формування контингентів учнів, студентів чи слухачів, якості навчального процесу і навчальних програм тощо.

Показник "середня вартість підготовки", що розраховується шляхом відношення приведених одноразових та поточних витрат на випуск з навчального закладу, варто визнати більш точним. Його можна використовувати при оцінці ефективності різних форм і методів навчання, розміщенні державного замовлення

на підготовку кадрів на тендерній основі тощо [5, с. 130–131].

Зменшення обсягів підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ (з 2007 по 2011 рр. скоротилися на 15%) призводить до нераціонального використання матеріальних, інтелектуальних, фінансових, людських ресурсів тощо. У зв'язку з цим виправданою є оптимізація мережі ПТНЗ та їхніх структурних підрозділів.

Водночас оптимізація мережі ПТНЗ повинна здійснюватися з врахуванням багатьох факторів, насамперед кількості населення в місті (регіоні), галузевої структури економіки, забезпечення принципу доступності професійної освіти (територіальна віддаленість, наявність гуртожитку, ліцензії на різні види підготовки). З урахуванням цих факторів оптимізація ПТНЗ має спрямовуватися на створення як моно-, так і багатопрофільних ПТНЗ. У великих містах доцільнішим є функціонування монопрофільних ПТНЗ за галузевим спрямуванням, що дає змогу раціонально використовувати ресурси на модернізацію матеріально-технічної бази й навчально-методичного забезпечення. У той же час у малих містах з багатогалузевою структурою економіки необхідні багатопрофільні ПТНЗ, які готують кадри для різних сфер і галузей економіки регіону, забезпечують доступність професійної освіти для різних категорій та соціальних верств населення. На часі – створення на базі ПТНЗ професійних коледжів, зокрема з метою забезпечення наступності в реалізації освітньо-професійних програм з підготовки кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів, які користуються значним попитом у роботодавців.

Варто зауважити, що на доступності до професійної освіти негативно позначається низький рівень заробітної плати малозахищених верств населення, особливо тих, які проживають у сільській місцевості. Адже в більшості абітурієнтами ПТНЗ стають діти з малозабезпечених сімей, а отже, вони змушені йти навчатися до ПТНЗ за місцем проживання, обираючи при цьому неконкурентоспроможні робітничі професії, за якими складно працевлаштуватися.

Необхідне розширення можливостей сільської молоді здобувати професійно-

технічну освіту за кошти державного бюджету. Для цього важливо зберегти при ПТНЗ навчальні господарства, поля, технопарки для оволодіння майбутніми робітниками новітніми технологіями, технікою.

Досягнення економічної ефективності підготовки майбутніх кваліфікованих робітників залежить від професіоналізму педагогічних працівників ПТНЗ, рівня їх управлінської культури.

Нині у ПТНЗ працює понад 45 тис. педагогічних працівників, з них 82% мають вищу освіту, 11% – базову вищу, 4% – середню спеціальну.

Майже кожний другий директор та кожний третій його заступник, більше половини викладачів професійно-теоретичного циклу мають відповідну робітничу кваліфікацію. Більшість майстрів виробничого навчання володіють двома і більше робітничими професіями та мають відповідну психолого-педагогічну підготовку. Це свідчить про те, що рівень професійної підготовки і кваліфікації викладачів досить високий. Контингент управлінських кадрів для ПТО формується головним чином із числа спеціалістів інженерно-технічного та інших профілів, які, проте, не мають відповідної економічної і управлінської освіти. Незначна частина керівників мають спеціальну професійно-педагогічну освіту. Простежується недостатня ефективність використання кадрового резерву для призначення на посаду керівників ПТНЗ. Нині керівникам ПТНЗ не вистачає спеціальних знань і вмінь для забезпечення економічної ефективності підготовки майбутніх робітників відповідно до потреб раціонального ринку праці. Тому для цього необхідно передбачати в програмах підвищення їхньої кваліфікації на відповідних курсах навчальних занять з вивчення маркетингу освітніх послуг, методик здійснення моніторингових досліджень, мотивації розвитку персоналу тощо.

Серед педагогічних працівників стаж роботи від 6 до 10-ти років мають 23%, від 11 до 20-ти років – 29%, понад 20 років – 35%. Більшість педагогічних працівників – особи віком від 30 до 60-ти років, молодь до 30-ти років – 12%. Головна причина такого становища полягає у наявності значної розбіжності в зарплаті працівника підприємства і педпра-

цівника, що призводить до проблем укомплектування ПТНЗ кадрами: ПТНЗ залишають кращі майстри і викладачі. Розв'язати таку ситуацію можна, визначивши на законодавчому рівні можливості щодо зарахування для педагогічних працівників ПТНЗ і їх керівників до педагогічного стажу час роботи за відповідним фахом на виробництві, виділяти пільгові кредити на придбання житла для педагогів.

Зумовлюється необхідність і підвищення кваліфікації педагогів ПТНЗ до роботи в нових умовах, зокрема на основі компетентної парадигми професійно-технічної освіти. Новітній тип педагогічної діяльності має конкретні практичні цілі і змістове наповнення, а розвиток творчих здібностей тих, хто навчається, максимальне розширення спектра їхньої інноваційної діяльності, мобілізаційна спрямованість на реалізацію власних ідей і розробок потребують креативних педагогів, готових до переходу від предметно-інформаційного освітнього контенту до професійно-ділового, від констатувального до випереджального, від репродуктивного до креативного, що є відповіддю на один із сучасних викликів.

Таким чином, у підвищенні економічної ефективності професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, під якою розуміється зіставлення економічного ефекту від розвитку компетентності та професіоналізму робітників, підвищення їх загальної професійної культури на галузевому й регіональному рівнях, з витратами, що пов'язані з комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, утриманням і модернізацією матеріально-технічної бази, інноваційним розвитком. Важливе значення надається: посиленню роботи щодо розроблення механізмів стимулювання та заохочення бізнесу, роботодавців, фізичних і юридичних осіб до участі в розвитку ПТО; зміцненню матеріально-технічної бази навчальних закладів, що відображається у запровадженні пільгового оподаткування, відстрочки платежів у разі спрямування фінансових і матеріально-технічних активів на розвиток ПТО, окремого ПТНЗ тощо; підвищенню економічної грамотності та маркетингової компетентності керівників ПТНЗ; оптимізації мережі ПТНЗ, відкриттю

нових спеціальностей відповідно до вимог ринку праці; модернізації матеріально-технічної бази й запровадженню інноваційних технологій у навчально-виробничий процес; розробці сучасного інформаційно-методичного супроводу навчального процесу; посиленню взаємодії системи професійної підготовки кваліфікованих робітників з потенційними роботодавцями та спонсорами; розвитку багатоканального фінансування професійної підготовки кваліфікованих робітників і оптимізації мережі ПТНЗ; формуванню єдиної загальнодержавної стратегічної концепції підвищення економічної ефективності професійної підготовки кваліфікованих робітників.

Пошук резервів підвищення економічної ефективності професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників передбачає застосування комплексного підходу до прийняття керівниками ПТНЗ управлінських рішень, зокрема за такими напрямками:

- розробка методичних підходів щодо оцінки ефективності державного регулювання фінансово-економічної діяльності учасників інтеграційного процесу;
- виокремлення блоків економічних показників визначення ефективності адміністративного та фінансового менеджменту в ПТНЗ;

- дослідження динаміки випускників ПТНЗ у розрізі регіонів, окремих галузей і спеціальностей;

- шляхи, резерви зменшення собівартості навчання (зменшення витрат на одного учня;
- проведення аналізу перспектив розвитку видів економічної діяльності підприємств різних галузей у регіонах та складання перспективних розрахунків щодо необхідної кількості працівників робочих професій;
- пошук альтернативних джерел фінансування оновлення матеріально-технічного забезпечення й інноваційного розвитку ПТНЗ;
- оптимізація структури джерел фінансування ПТНЗ.

Пріоритетним у вирішенні цих завдань є скоординована діяльність регіональних і місцевих органів влади, об'єднаних спілок роботодавців і підприємців, професійних спілок, педагогічних працівників ПТНЗ. Це дасть можливість не тільки залучити додаткові ресурси для розвитку системи ПТО, а й зробити її більш відкритою, економічно ефективною та адекватно реагуючою на запити сьогодення.

Література

1. Босак О.В. Маркетинговий підхід до формування ринку послуг професійної освіти / О.В. Босак // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук. пр. – 2006. – Вип. 16.6. – С. 311–314.
2. Гришнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки : дис. ... д-ра екон. наук : 08.09.01 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К. : Либідь, 2002. – 434 с.
3. Економіка України за січень–серпень 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/ekonomika-ukrayini-za-sichenserpem-2012-roku/>
4. Прогнозування процесів на ринку праці : посібник / Д.Д. Айстраханов, А.В. Казановський, Ю.М. Маршавін та ін. ; Ін-т підгот. кадрів

Держ. служби зайнятості України. – К. : Гама-принт, 2009. – 100 с.

5. Савченко В.А. Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві : монографія / В.А. Савченко. – К. : Вид-во Ін-ту ПТО НАПН України, 2012. – 172 с.
6. Соколенко С.И. Производственные системы глобализации : Сети. Альянс. Партнерства. Кластеры : Укр. контекст / С.И. Соколенко. – К. : Логос, 2002. – 645 с.
7. Фатхутдінов Р.А., Осовська Г.В. Управління конкурентоздатністю організації : підручник / Р.А. Фатхутдінов, Г.В. Осовська. – К. : "Кондор", 2009. – 470 с.

Валентина Радкевич

Повышение экономической эффективности профессиональной подготовки будущих квалифицированных рабочих в ПТУЗ

В статье обоснованы факторы, влияющие на обеспечение экономической эффективности профессиональной подготовки будущих квалифицированных рабочих в профессионально-технических учебных заведениях. Определены педагогические и организационно-технические мероприятия, способствующие получению экономического эффекта от государственных инвестиций в профессионально-техническом образовании.

Ключевые слова: квалифицированные рабочие, профессиональная подготовка, экономическая эффективность, профессионально-технические учебные заведения, кластеры.

Valentyna Radkevych

Cost efficiency improvement for vocational training of future skilled workers at VET schools

The article proves factors that guarantee cost efficiency improvement for vocational training of future skilled workers at VET schools. Pedagogical and technical-organizational events providing with cost efficiency from the state investments to vocational education are determined.

Key words: skilled workers, vocational training, cost efficiency, vocational training schools, clusters.

Захищені дисертації

Вітаємо із захистом дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – "Теорія та методика професійної освіти". – ІПТО НАПН України, м. Київ, 2012.

	Тема дисертації	Науковий керівник
Т.С. Бондаренко	<i>Формування готовності до розробки та використання комп'ютерних навчальних систем у майбутніх інженерів-педагогів</i>	кандидат педагогічних наук, доцент Г. І. Сажко .
Г. Л. Омельченко	<i>Організаційно-педагогічні умови взаємодії майстра виробничого навчання і викладача спеціальних дисциплін у професійному навчанні кваліфікованих робітників швейного профілю</i>	доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України В.О. Радкевич .
Н. Ю. Самойленко	<i>Розвиток методичної компетентності майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів</i>	доктор педагогічних наук, професор, Н.В. Кудикіна .
Н. В. Смоляна	<i>Поєднання професійного навчання з виробничою працею в закладах профтехосвіти України (1959–1991 рр.)</i>	доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник О.В. Аніщенко .
Р.В. Торчевський	<i>Педагогічні умови розвитку управлінської культури майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти</i>	доктор педагогічних наук, професор В.В. Ягунов .
В. А. Шемчук	<i>Педагогічні умови розвитку управлінського мислення майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти</i>	доктор педагогічних наук, професор В.В. Ягунов .