

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

УДК 377(477)

*Ярослав Камінецький, кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,
член-кореспондент АПН України, провідний науковий співробітник відділу управління
в системі професійно-технічної освіти, директор
Львівського науково-практичного центру професійно-технічної освіти*

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

У статті досліджуються організаційно-педагогічні засади ефективності управління системою професійно-технічної освіти.

Ключові слова: професійно-технічна освіта, управління освітою, робітничі кадри.

Літ. 12.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень і публікацій. Система професійно-технічної освіти (далі – ПТО) у відповідності до вимог розвитку економіки України потребує докорінної модернізації, адже сучасні проблеми підготовки висококваліфікованих робітників актуалізуються не тільки динамічними змінами технологій на виробництві, а й необхідністю інтелектуалізації праці, сталим попитом на робітників високої кваліфікації, які вміють самостійно виконувати складну науковесмну роботу, нести відповідальність за її результати, а також володіють кількома суміжними професіями.

Функціонування цієї важливої галузі освіти ускладнюється недосконалістю управління нею, яке не використовує можливостей управлінської науки. Зміст управлінської діяльності часто базується на малоефективних формах, методах і засобах, у ньому наявний консерватизм, професійна невідповідність керівників усіх рівнів управління до вирішення стратегічних і тактичних проблем розвитку системи підготовки висококваліфікованих і кваліфікованих робітників, без яких не може ефективно функціонувати виробництво і сфера послуг, бути забезпеченою економічна і політична незалежність держави.

У державі наростає стурбованість тим, що якість підготовки майбутніх робітників у значній кількості професійно-технічних навчальних закладів (далі – ПТНЗ) не відповідає зростим вимогам виробництва, тому що у світі актуальними є професії високої кваліфікації та інтегровані професії широкого профілю. Опитування показують, що кожен другий випускник ПТНЗ вказує на гостру необхідність поліпшення їх практичної підготовки, а кожен третій роботодавець визначає рівень професійної підготовки у ПТНЗ як такий, що частково або цілком не відповідає потребам сучасного

виробництва, бо новий етап технологічного розвитку людства ускладнює процеси праці, збільшує обсяги і значення творчої трудової діяльності.

Досвід економічно розвинутих країн показує, що найбільш успішними є ті держави, де їхні підприємства мають високий рівень робітничого потенціалу із-за впровадження дієвих механізмів його збереження і розвитку, а саме: реалізації програм інноваційного розвитку людського капіталу, нарощування якості освітньо-кваліфікаційного потенціалу робітничих ресурсів, створення умов для розвитку безперервної професійної освіти населення. Дослідження показали, що у США працівники з високим рівнем кваліфікації в 4 – 7 разів менше втрачають роботу, а в Європі високий рівень безробіття спостерігається саме серед некваліфікованих робітників.

У деяких державних керівників чомусь немає усвідомлення, що кожна наукову ідею, проект, інновацію, інженерну розробку чи певний винахід потрібно матеріалізувати. Це можуть зробити тільки висококваліфіковані робітники, яких у нашій державі лише 9 – 10 відсотків від загальної кількості робітників, і це тоді, коли в розвинутих країнах – понад 50 відсотків.

Це одна з причин, чому в глобальному рейтингу конкурентоспроможності Україна серед 58 країн світу займає 57 місце. Аналітики вважають, що посилення позицій нашої держави можливе тільки за умов створення вітчизняного людського капіталу, в якому першорядне місце буде відведено системі професійно-технічної освіти (далі – ПТО).

Перед урядами і навчальними закладами країн ЄС стоїть складне завдання: давати випускникам таку професійну підготовку, що дозволить їм відповідати на вимоги реального сектору, бути чітко зорієнтованими на ринок праці, володіти

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

професійними навичками, необхідними працевластувачам або конкретним галузям економіки [12, 3].

В Україні все ж таки спостерігаються тенденції недооцінення людського фактора на виробництві, ігнорування ролі трудових ресурсів, неусвідомлення важливості підготовки виробничого персоналу. Тому в останні роки знизився потенціал робітничих кадрів, спостерігається падіння престижу робітничої праці, неефективною є профорієнтаційна робота, недостатня участь соціальних партнерів у розв'язанні проблем ПТО. Цьому сприяє і гіпертрофована вища освіта, яка в нашій країні є майже загальною.

У наш час особливої ваги набирає оновлення управління системою ПТО, що в сучасних умовах перетворюється на рушійну силу якісної підготовки висококваліфікованого виробничого персоналу.

Сучасний керівник ПТНЗ повинен створювати умови для його розвитку, здійснювати управління процесом упровадження інновацій у підготовку висококваліфікованих робітників. Уміння керівника ПТНЗ застосовувати принципи інноваційності в управлінні характеризується такими діями, як: підтримка творчості, самодіяльності та самостійності об'єктів управління, їх ініціативи; якісне інформаційне та кадрове забезпечення; прогнозування структурних змін у педагогічному середовищі; посилення стійкості інноваційних процесів.

Ринок праці потребує докорінного підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників, конкурентоспроможності людських ресурсів, а, відповідно, це вимагає підвищення ефективності управління системою ПТО та керівництва ПТНЗ. Але повсюдно спостерігається низька мотивація інженерно-педагогічних працівників до високоякісної роботи із-за низького рівня оплати праці, небажання роботодавців-замовників робітничих кадрів укласти кошти в підготовку робочої сили, створення сучасної матеріально-технічної бази ПТНЗ, забезпечення їх найновішою технікою, механізмами, інструментом, технічною документацією, виділення робочих місць для проходження виробничої практики та оплати праці учнів-практикантів, укладення договорів на підготовку робітників згідно з потребами виробництва.

Це потребує внесення відповідних змін у діюче Законодавство та прийняття Закону щодо соціального партнерства, вимагає від керівників галузі та ПТНЗ нових зусиль для збереження системи ПТО, її оновлення, приведення до потреб суспільства, а, отже, підвищення ефективності управління.

Ефективність управління освітою залежить від багатьох чинників. Вона органічно пов'язана з поняттям "ефективність освіти", яка є оцінковою категорією, що характеризує результати освітньої діяльності за критерієм їхньої відповідності поставленим цілям [3, 161].

Ефективність управління – це конкретні кількісні і якісні показники, за якими оцінюється результативність роботи. Обґрунтована оцінка результативності управлінської діяльності залежить від налагодженої системи обліку роботи всіх ланок навчально-виховного процесу, яка в поєднанні зі здобутими результатами здійснюваного контролю дає можливість зробити висновки щодо ефективності управління [5, 275].

Економічна ефективність підготовки робітничих кадрів визначається показниками зростання продуктивності праці, поліпшення якості продукції, зниження собівартості, браку тощо.

Для визначення економічної ефективності підготовки робітничих кадрів на виробництві потрібно враховувати комплекс факторів: витрати на навчання і форми підготовки; період до присвоєння вищого розряду при однаковому освітньому рівні, але в різних формах підготовки: вплив підвищення кваліфікації на підвищення продуктивності праці. Аналіз цих показників дає можливість порівняти витрати на навчання з економічними результатами праці [1, 342].

На нашу думку, економічна ефективність ПТО залежить від результативності навчально-виховного і виробничого процесів, що визначається як відношення результату від затрат, які зумовили його отримання. Якщо професійна підготовка кваліфікованого робітника в ПТНЗ є продуктом, то його якість і цінність мають вимірюватися затратами на його навчання, виховання, розвиток, зміцнення здоров'я тощо. Але на практиці ці теоретичні визначення не просто приміняти, бо за одні і ті ж кошти одні ПТНЗ готують значну частину висококваліфікованих робітників, добре освічених, вихованих, культурно і духовно багатих, а інші мають плачевні результати.

Усе залежить від рівня інженерно-педагогічного колективу та управління ним, науково-методичного забезпечення, матеріально-технічної бази, ставлення до ПТНЗ соціальних партнерів-замовників робітничих кадрів, уваги до проблем ПТО центральної і регіональної влади, фінансування ПТНЗ з державного і місцевих бюджетів, зокрема на їх модернізацію і розвиток.

Протягом декількох років Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти б'є тривогу щодо стану підготовки робітничих кадрів у державі. У грудні 2011 р. відбулися слухання в

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

цьому Комітеті на тему: “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”.

В ухвалених Комітетом рекомендаціях відзначено, що система ПТО потребує здійснення кардинальних реформ, приведення системи професійної і вищої освіти у відповідність до вимог національної економіки, до тих завдань, які постануть у найближчій перспективі у зв’язку з переходом України на шляхи динамічного інноваційного, високотехнологічного розвитку, що проблемними залишаються питання: професійного розвитку персоналу на виробництві; невідповідності рівня кваліфікації значної кількості працівників вимогам сучасного виробництва; потреби змін та вдосконалення системи підвищення кваліфікації робітників, яка в середньому в Україні залишається у 2,5 рази нижчою від необхідності [11, 3].

Також відзначається, що незадовільний стан відтворення трудового потенціалу високої кваліфікації в державі зумовлюється такими чинниками: відсутність затвердженої Кабінетом Міністрів України стратегії розвитку ПТО на найближчі роки й віддалену перспективу; недостатність нормативно-правової бази в частині професійної підготовки робітничих кадрів і залученні до цього процесу всіх соціальних партнерів: держави, бізнесу, суспільства; відсутність нової методики науково обґрунтованого прогнозування ринку праці в Україні з урахуванням програм розвитку галузей економіки та нового адекватного механізму визначення потреб у підготовці кваліфікованих робітників за державним замовленням (за висновками Рахункової палати України, дослідженнями науковців, оцінками роботодавців, наявна в державі система формування держзамовлення на підготовку кваліфікованих робітників і порядок їх працевлаштування є хибною і призводить до неефективного використання коштів з держбюджету, провокує створення дисбалансу на ринку освітніх послуг, який не відповідає потребам ринку праці та вимогам економіки. За даними Державної служби статистики у 2010 – 2011 навчальному році в Україні в середньому з розрахунку на 10 тис. населення у вищих навчалося майже 550 студентів, тоді як у ПТНЗ – усього 95 учнів, тобто на одного випускника з ПТНЗ припадає 6 випускників з вищою освітою. Ні ринок праці, ні рівень технологій не потребують таких пропорцій у підготовці кадрів, адже сфера

виробництва відчуває дефіцит саме у кваліфікованих робітниках); у край обмежене протягом 20 років фінансування ПТНЗ із державного і місцевого бюджетів (матеріально-технічна база ПТНЗ на 96 – 98 відсотків фізично й морально зношена і непридатна для використання в навчальному процесі; відсутність науково обґрунтованих концептуальних засад розбудови нової економіки самої ПТО та запровадження сучасної методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ з урахуванням складності, наукоємності та матеріалоємності професії і результатів роботи навчальних закладів; відсутність ефективної системи управління якісними змінами у ПТО на центральному й регіональних рівнях, невизначеність функцій та повноважень владної вертикалі щодо профтехосвіти на етапі адміністративної реформи [11, 3 – 4].

Очевидно, що проблеми розвитку ПТО в Україні потребують розбудови ефективної системи управління якістю підготовки виробничого персоналу. Рекомендації Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти впливають із стратегічного значення та надзвичайної актуальності підготовки робітничих кадрів високої кваліфікації на етапі економічних реформ, великої потреби у зростанні промислового виробництва в усіх галузях економіки.

Системі ПТО потрібні не косметичні заходи щодо її розвитку, а кардинальні кроки до внесення змін у законодавство, яке б у першу чергу посилює роль роботодавців у якісній підготовці висококваліфікованих робітників у потрібних для економіки пропорціях.

Виважено оцінку стану сучасної української професійної освіти дав Президент НАПН України В.Г. Кремень: “У професіоналізованій (професійно-технічній, вищій, післядипломній) вітчизняній освіті різко порушено баланс між її основними компонентами, що виявляється в неоптимальності їх мереж і управління ними, чисельності учнів і студентів, кадрового, фінансового, інформаційного, методичного, матеріально-технічного забезпечення, невідповідності змісту, структури та якості підготовки робітників і спеціалістів до потреб та очікування громадян, роботодавців і суспільства.

Профтехосвіта залишається подрібленою і дезінтегрованою з економікою. Так само розпорошеною і дезінтегрованою з дослідницькою сферою, а відтак, за певним винятком, низької якості є вища освіта (серед високорейтингових університетів світу немає вітчизняних). Фрагментованою, концептуально не оформленою виявляється і післядипломна освіта” [7, 8].

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Потрібно нарешті подивитися на проблеми освіти з точки зору системного підходу. Із-за гіпертрофованої вищої школи знижується якість навчання і в загальноосвітній школі через легкість вступу до вищів, не кажучи вже про ПТНЗ, в яких домінують діти із заниженим рівнем розвитку, що часом не у змозі добре засвоїти знання навіть за основну школу.

Наяву серйозні кризові явища в освіті держави, хоч маємо і ряд передових шкіл, ПТНЗ і вищів, які дають високий рівень знань, умінь і навичок, вихованості та розвитку дітей і молоді.

Основою основ освіти, в т.ч. професійної, є загальноосвітня школа, в якій і формується майбутнє кожної країни. В Україні знову заговорили про відновлення трудової політехнічної школи, про високу мету школи – залучення учнів до праці через становлення профільного навчання, зокрема технологічного профілю. Потрібно створити умови для професійного самовизначення школярів, їх соціальної адаптації, створити лабораторії, які на професійному рівні допоможуть кожній дитині відкрити себе, завчасно скоригувати свої психофізіологічні характеристики.

Як відомо, в Україні не діє державна система професійної орієнтації в освіті, відсутні висококваліфіковані педагоги-профорієнтатори, як це має місце в усіх розвинених країнах світу, в яких відбір на здобуття певної професії відбувається не тільки за знаннями, а й за розумовими задатками, рівнем попередньої підготовки, установки на здобуття певної спеціальності (професії), психомоторними якостями, за природними даними.

Вивчення практики управлінської діяльності в системі ПТО, результатами широкомасштабного експерименту у Львівській області щодо децентралізації управління цією галуззю освіти та посилення її регіоналізації, матеріали експерименту всеукраїнського рівня на базі Вищого професійного училища № 20 м. Львова дають можливість установити, що якісних змін потребують: взаємодія центральних і регіональних органів влади щодо розв'язання назрілих проблем функціонування системи професійної підготовки кваліфікованих робітників, реформування і модернізації управління цією складовою освіти, посилення автономності ПТНЗ, їхньої економічної самостійності, залучення інвестицій у розвиток цих закладів, введення стимулів для суб'єктів господарювання – замовників підготовки робітничих кадрів до співпраці з педагогічними колективами закладів ПТО.

Важливим завданням сучасної системи ПТО є підвищення якості підготовки кваліфікованих

робітників. Роботодавці хочуть одразу мати виробничий персонал високої кваліфікації, тобто 5 – 6 розрядів та ще й із досвідом роботи. Але ці вимоги ніяк не підкріплюються їхніми діями [4, 4].

Сьогодні головною метою ПТО стає: задоволення потреб особистості, суспільства і держави в освітніх послугах з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації різних категорій населення з урахуванням вимог ринку праці; забезпечення рівного доступу до якісної і безоплатної первинної професійної освіти; формування творчої, духовно багатой особистості з урахуванням її потреб, інтересів і здібностей.

Реформування цієї галузі освіти неможливо здійснювати адміністративними методами. Потрібно об'єднати зусилля Уряду, регіональних і місцевих органів влади, науковців, роботодавців, громадських організацій, органів управління освітою і колективів ПТНЗ. Цього вимагають сучасні складні, зростаючі потреби економіки, що зумовлені розвитком виробництва високих технологій, європейських і світових глобальних зв'язків і конкуренції за високоякісну робочу силу [10, 139].

Керівники сучасних ПТНЗ, як показують наші дослідження, все ж недостатньо володіють новітніми науковими підходами, принципами та закономірностями управління, не завжди розуміють суть управлінської праці, не мають досконаліх знань, умінь і навичок управління соціальними системами, до яких відносяться і ПТНЗ.

Більшість керівників ПТНЗ не вміють застосовувати принцип інноваційності як один з пріоритетних принципів, не використовують системного підходу в управлінні, методів системного аналізу, не володіють системним способом мислення.

Керівники в більшості не ознайомлені з сучасною теорією управління закладами ПТО, які постійно змінюються і розвиваються, з позиції синергетичного наукового підходу, що ґрунтується на засадах науки про неврівноважені фазові переходи, що протікають у відкритих системах.

Синергетика руйнує усталені стереотипи й уявлення. Вона є новою методологічною основою глобального, цілісного погляду на світ. Стає очевидним, що складно організованим системам, до яких відносяться і заклади професійної освіти, не можна нав'язувати шляхи розвитку, не можна довіряти тим керівникам, котрі через "тверду руку", адміністративними, авторитарними методами намагаються досягти кращого стану об'єкта управління.

Сучасні проблеми управління ПТНЗ криються

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

в домінуванні централізованого підходу і майже повній нерозвиненості його громадської складової. Потрібно міняти форми і методи добору керівників цих закладів, їхньої підготовки і перепідготовки, проходження стажування, зміни системи оцінювання якості підготовки робітничих кадрів через введення незалежного тестування випускників ПТНЗ, підвищення відповідальності керівників і педагогів за кінцеві результати професійної підготовки.

Наші дослідження показали, що в незадовільному стані є запровадження моделі державно-громадського управління підготовкою кваліфікованих робітників як у регіонах, так і безпосередньо у ПТНЗ. У цьому криються головні причини неуспішної діяльності щодо модернізації керівництва системою ПТО. В більшості областей не діють обласні навчально-методичні ради з ПТО та ради директорів закладів ПТО при органах управління освітою. Неefективно працюють ради ПТНЗ, не створені опікунські ради, рідко скликаються батьківські збори, запущене учнівське самоврядування, педагогічні ради і методичні об'єднання не мають вирішального впливу на стан організації навчально-виховного процесу, формально проводяться загальні збори колективів працівників та учнів ПТНЗ. Не розповсюджується і не впроваджується в ПТНЗ досвід соціального партнерства, взаємодії громадськості та педколективів. Також керівники ПТНЗ не вивчають і не запроваджують досвіду такого стилю управління освітою, як робота в команді, в якій діє особливий командний дух, готовність підтримати і допомогти іншому, брати на себе відповідальність за свою роботу, а керівникові доручають займатися аналізом стану і перспектив розвитку закладу, можливостей виникнення певних загроз, визначати стратегію розвитку, а над тактичними питаннями працює команда заступників, помічників, керівників об'єднань, служб, підрозділів [2, 19 – 20].

Пошуки оптимальних моделей управління системою ПТО, запровадження нових управлінських механізмів її успішного функціонування вимагають від керівників глибокого знання сучасних проблем, пріоритетів і тенденцій розвитку цієї галузі освіти, її труднощів і недоліків, нерозв'язаних проблем, а також і подолання явного нерозуміння і незнання високопосадовцями цього сектора освіти, який живе і діє за законами педагогіки й економіки, і без якого не може ефективно функціонувати ні виробництво, ні сфера послуг, бути забезпеченою економічна і політична незалежність держави.

Назріла необхідність вироблення науково

обґрунтованої державної політики розвитку ПТО, з урахуванням змін в економіці та суспільному житті країни, відмови від фінансування цієї галузі освіти за залишковим принципом. Ці проблеми також є стримуючим фактором щодо задоволення потреб держави, суспільства й особистості в освітніх послугах у сфері ПТО, забезпечення громадянам рівного доступу до якісного професійного навчання впродовж життя, що сприятиме економічному зростанню держави та її безпеки.

Розв'язання сучасних складних проблем функціонування ПТО як одного з найважливіших джерел наповнення виробництва і сфери послуг висококваліфікованим виробничим персоналом потребує формування науково обґрунтованої державної політики розвитку цього сектора освіти з урахуванням принципів неперервності, доступності, відкритості, індивідуалізації та диференціації, гнучкості та інноваційності, випереджувального характеру професійної підготовки, інтеграції ПТО, науки і виробництва, диверсифікації, регіоналізації професійної освіти, стандартизації, поєднання загальноосвітньої та професійної підготовки, єдності ПТО і виховання [16, 8].

Недосконалість законодавчих і нормативно-правових актів, що регулюють діяльність цієї галузі освіти, діючі умови та процедури ліцензування освітньої діяльності ПТНЗ, підприємств, установ і організацій, які ведуть підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації робітничих кадрів, нерозробленість наукових прогнозів становлення ринку праці та розвитку економіки призводять до кадрової кризи від нестачі висококваліфікованих і кваліфікованих робітників.

Необхідно прийняти новий Закон України, або вдосконалити діючий, “Про професійно-технічну освіту (професійну освіту і навчання)”.

На часі прийняття Законів України: “Про соціальне партнерство в професійній освіті”, “Про професійний розвиток персоналу на виробництві”, “Про національну систему кваліфікацій”.

Доцільно також розробити і схвалити Концепцію розвитку професійного навчання безробітних; затвердити Програму регулювання зайнятості населення на основі професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів, у тому числі безробітних.

Розвиток економіки потребує збільшення кількості підготовлених робітників, особливо високої кваліфікації, у 3 – 4 рази, а також значного збільшення числа вищих професійних училищ і центрів ПТО, відкрити нові та перетворити діючі

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

вищі училища у професійній коледжі, бо саме вони покликані відбирати найкращих учнів із ПТНЗ і за продовженим терміном навчання й упровадження нових освітніх технологій вести підготовку так потрібних виробництву висококваліфікованих робітників і молодших спеціалістів.

В Україні спостерігається катастрофічне старіння кадрів: середній вік робітників у сфері матеріального виробництва становить 55 – 60 років. Повсюдно відчувається брак робітників. Науковці стверджують, що за такої тенденції через декілька років робітничими кадрами будуть забезпечені лише 30 – 37 відсотків робочих місць на виробництві.

Необхідно заборонити закриття з будь-яких причин діючих ПТНЗ, укрупнення ПТНЗ проводити лише з метою підвищення якості підготовки. Активніше використовувати ці навчальні заклади для підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працюючого виробничого персоналу і незайнятого населення.

Доцільно об'єднувати вищі навчальні заклади першого рівня акредитації з професійними ліцеями і училищами з метою створення професійних коледжів за двома напрямками підготовки: робітників високої кваліфікації та кваліфікованих робітників із можливістю їх подальшого навчання у вищих навчальних закладах відповідного профілю.

У кадровій політиці в галузі ПТО варто дотримуватися принципу підготовки інженерно-педагогічних працівників, особливо майстрів виробничого навчання і викладачів спеціальних дисциплін, з числа кращих випускників ПТНЗ. Необхідно в сучасних умовах удвічі збільшити терміни обов'язкової перепідготовки інженерно-педагогічних працівників з періодичністю 3 – 4 роки.

Керівники виробничої практики випускників ПТНЗ повинні мати сертифікат щодо проходження курсів з психолого-педагогічної підготовки.

Критерієм оцінки діяльності викладачів спецдисциплін і майстрів виробничого навчання має бути якість оволодіння кожним учнем професійними вміннями і навичками. Заміщення вакантних посад педагогів цих категорій має здійснюватись на конкурсній основі.

Критерії якості ПТО висуває ринок праці. Особливого значення набуває поєднання вмінь навчатися і реалізувати свої знання у практичній діяльності. Оскільки результати і якість системи підготовки робітничих кадрів безпосередньо впливають на створення валового суспільного

продукту і конкурентоспроможність кожної країни, то головними завданнями держави мають бути: забезпечення умов для використання та адекватної оцінки висококваліфікованої праці; упровадження на підприємствах усіх секторів економіки ефективної системи підвищення якості виробничого персоналу; орієнтація на інноваційний розвиток, що спонукає до підтримки високої кваліфікації робітників; розвиток системи професійного навчання кадрів на виробництві тощо. В умовах ринку головним завданням ПТО має стати підготовка робітничих кадрів з підприємницьким підходом, з умінням жити і працювати в підприємницькому середовищі, здатністю створювати свій бізнес.

Одним із важливих напрямів підвищення ефективності ПТО є науково-методичне забезпечення, якість якого залежить від того, наскільки воно відповідає потребам, застосовується і є ефективним. Сьогодні науково-методичне забезпечення ПТО необхідно спрямувати на оновлення і розроблення державних стандартів, навчально-програмних, методичних, дидактичних, інформаційно-довідкових матеріалів для педагогів та учнів, підручників і посібників нового покоління і сучасних засобів навчання при одночасному створенні умов для їх моніторингу.

Модернізація ПТО потребує створення науково обґрунтованого комп'ютерного педагогічного забезпечення; розроблення методики комплексного застосування електронно-обчислювальної техніки та інших дидактичних засобів, упровадження автоматизованих навчальних систем, які містять навчальні програми, набір методичних матеріалів, інформаційні джерела, завдання, тести тощо. Професійна підготовка за допомогою електронних засобів дозволяє вибрати індивідуальну освітню траєкторію, регулювати темп засвоєння змісту, створює умови для застосування інновацій в навчальному процесі.

Нагальною потребою є впровадження нових моделей державно-громадського управління підготовкою кваліфікованих робітників з необхідністю підвищення ролі і відповідальності соціальних партнерів за реалізацію кадрової політики в регіоні. Потребують удосконалення механізми взаємодії місцевих громад із ПТНЗ. Адже відсутність концептуальних програм розвитку регіонів, регіональних програм підготовки кваліфікованих робітників, науково обґрунтованих прогнозів розвитку ринку праці, жорстка централізація управління стримують розвиток ПТО [9, 189 – 190].

ПТО України у міжнародному порівнянні

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

значно відстає від подібних систем розвинутих держав Європи і світу. Відставання стосується перш за все фінансування цього сектора освіти, створення сучасної матеріально-технічної бази, науково-методичного забезпечення, підготовки інженерно-педагогічних працівників, що негативно позначається на якості формування виробничого персоналу.

Виникає ситуація, за якої Україна, маючи широку мережу ПТНЗ, відчуває гостру нестачу висококваліфікованих, компетентних, конкурентоздатних робітників.

Наростання об'ємів науково-технічних знань вступає у суперечність з психо-фізіологічними можливостями учнів ПТНЗ, бо для засвоєння знань потрібні глибокі знання із загальноосвітніх предметів і довші терміни навчання. Разом з тим, автоматизація, кібернетизація виробництва, швидка зміна техніки та технологій вимагають професійної мобільності працівника, його соціальної адаптації. Виникає потреба відбору найбільш здібних, обдарованих підлітків для підготовки "професійної еліти". Це має здійснюватися шляхом інтеграції змісту, форм і методів навчання. Стає доцільною перебудова організаційних структур – інтеграція різних типів ПТНЗ: створення галузевих навчально-практичних центрів, центрів ПТО, професійних коледжів тощо, а також інтеграція професійної підготовки у ПТНЗ із підготовкою у споріднених вищих навчальних закладах різних рівнів акредитації (в них випускники ПТНЗ могли б продовжувати навчання без вступних іспитів на відповідних факультетах за скороченими термінами).

Гнучкість змісту освіти, зокрема, професійної, повинна стати провідним принципом. Навчально-виховний процес професійного закладу має будуватися на науковій методології, вільній від будь-якої ідеології, на принципах демократизації та педагогіки взаємодії, широкого застосування різноманітних форм навчання. ПТНЗ має бути повністю самостійним у виборі форм організації навчально-виховного процесу, методів і засобів його реалізації, дотримуючись лише загальнопедагогічних та методичних вимог до нього. Але ці процеси натикаються на значні труднощі, зокрема в їх фінансуванні.

Висновки. Отже, сучасний стан розвитку пріоритетних напрямів економічної діяльності потребує збільшення кількості та підвищення якості підготовки висококваліфікованих робітників. Це вимагає збереження та оновлення матеріально-технічної бази ПТНЗ, оптимізації їх мережі, активної участі владних структур усіх

рівнів, роботодавців і соціальних партнерів, наукових установ та методичних служб у формуванні виробничого персоналу.

З цієї метою необхідно вдосконалити чинну Законодавчу та нормативно-правову базу, прийняти закони, в яких передбачити пільги роботодавцям за допомогою ПТНЗ у створенні державних стандартів, відкритті навчально-практичних центрів за галузевим спрямуванням, забезпечені нормальних умов проходження випускниками виробничої практики, оснащення виробничих майстерень ПТНЗ новітньою технікою, інструментами, матеріалами тощо.

Як відзначено у "Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні", сьогодні вкрай потрібне "запровадження механізму ефективного управління системою ПТО, зокрема на основі децентралізації, розвитку соціального партнерства" [8, 83].

Оскільки на сучасному ринку праці спостерігаються явища зростаючого попиту на робітничі професії, а пропозиція спадає, необхідно зберегти діючі ПТНЗ, перепрофілізувати і переоснастити їх на підготовку потрібних ринкові професій, зокрема, шляхом укрупнення об'єднати вищі професійні училища з малокомплектними ПТНЗ у професійні коледжі з дворівневою підготовкою робітників високої кваліфікації, які володітимуть декількома наукоємними, актуальними професіями.

Найважливішими завданнями вдосконалення ПТО є модернізація моделі управління цією системою, орієнтована на кінцевий результат, яким у сучасних умовах є особистість робітника, здатного забезпечити конкурентоздатність економіки, належний рівень високих технологій на виробництві, матеріального і духовно-морального життя громадян України.

1. *Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М., Шкапова О.М. Управління персоналом: навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.*

2. *Гитте Гертер. Работа в команде: Практические рекомендации для успеха в группе / Гитте Гертер, Кристина Оттл / Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2006. – 192 с.*

3. *Гончаренко С.У. Український педагогічний енциклопедичний словник. Видання друге, доповнене й виправлене. – Рівне: Волинські обереги, 2011. – 552 с.*

4. *ГРОНУ звітує, рекомендує, вимагає // Освіта України, 2010. – №18 – 19. – С. 4.*

5. *Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук*

ПРОМИСЛОВИЙ МАРКЕТИНГ РЕКРЕАЦІЙНО-ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ ТА ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

України; головний ред. В.Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

6. Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні // Педагогіка і психологія професійної освіти, 2004. – №4. – С. 7 – 14.

7. Кремень В.Г. Слово до читача Президента НАПН України В. Г. Кременя / Біла книга національної освіти України. – К.: Інформ. система, 2010. – 242 с.

8. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні (друге видання) Нац. акад. пед. наук України; [авт.: В.П. Андрущенко, І.Д. Бех, М.І. Бурда та ін.; редкол.: В.Г. Кремень, В.І. Луговий та ін., за заг. ред. В.Г. Кременя]. – К.: Пед. думка, 2011. – 304 с.

9. Професійна освіта і освіта дорослих. Модернізація професійно-технічної освіти /

Біла книга національної освіти України. – К.: Інформ. системи, 2010. – 342 с.

10. Пуховська Л. Моделі базової професійної підготовки в країнах Західної Європи / Л. Пуховська // Дидактика професійної школи: збірник наукових праць, 2005. – Вип. 2. – С. 139 – 144.

11. Рекомендації Комітетських слухань на тему: “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” // Професійно-технічна освіта, 2012. – № 1. – С. 2 – 5.

12. У ЄС шукають нові шляхи розвитку професійної освіти // Педагогічна газета № 12, грудень 2010. – С. 3.

Стаття надійшла до редакції 17.10.2012

УДК 658.8(477)

Мирон Вачевський, доктор педагогічних наук,
професор кафедри менеджменту та адміністрування
Дрогобицького державного педагогічного університету
імені Івана Франка

ПРОМИСЛОВИЙ МАРКЕТИНГ РЕКРЕАЦІЙНО-ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ ТА ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

У статті розкриваються актуальні питання становлення та розвитку туристичної галузі в Карпатському регіоні, показано потенціал регіону в туристично-рекреаційній галузі та ефективність розвитку туризму в регіоні.

Ключові слова: туризм, рекреаційна індустрія, ресурсний потенціал, підготовка фахівців, туристична діяльність, потенціал регіону.

Табл. 1. Літ. 13.

Актуальність проблеми. Природно-ресурсний та історико-культурний потенціал регіону в поєднанні з вигідним географічним положенням в центрі Європи є достатньо вагомою передумовою розвитку і відпочинку, орієнтованої як на внутрішнього споживача, так і на обслуговування іноземного контингенту.

У Карпатському регіоні України нараховується понад 800 джерел і свердловин мінеральних вод з добовим дебітом 57,5 млн л. Розвідано і затверджено запаси лікувальних вод 13 родовищ (Східниця, Самбір, Сколе, Бубнище, Підгородці, Крушельниця та інші) з сумарним дебітом 4,6 млн л/добу.

Аналіз останніх публікацій. Даній проблемі із аналізу наукової літератури свідчить про те, що у світ випущено значну кількість навально-методичних робіт відомими вітчизняними авторів, а

саме: Л.Г. Агафонова, О.Є. Агафонова [1], О.М. Головка, Н.С. Кампов [3], Г.М. Зайчук [4], В.С. Ковальський [5], О.О. Любіцева [6], Л.О. Малик [7], М.П. Мальська, І.Г. Пандяк [8], О.Д. Норовлянський [9], П.Р. Пуцентейло [10], В.К. Федорченко, Т.А. Дворова [11], І.М. Школа [12], Ю.В. Щур, О.Ю. Дмитрук [13] та інші.

Виклад основного матеріалу. Туризм є видом діяльності, що має важливе значення в житті людей і сучасних суспільств. Він перетворився на змістовну форму використання вільного часу окремих осіб і на основний засіб міжособистісних зв’язків, а також політичних, економічних і культурних контактів, що стали необхідними внаслідок інтернаціоналізації всіх секторів життя націй, зазначає І.М. Школа [12, 5].

В роботі [7, 8] Л.О. Малик стверджує, що характеризуючи Карпатський регіон, слід