

УДК.316.334.52:331.5.024.54

В.І. Куценко, д. е. н., професор

О.В. Гащук, к. е. н., доцент

## ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНА ОСВІТА — ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ (ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД)

«Освіта має бути істинною,  
повною, зрозумілою і міцною»  
Я. Коменський

*Окреслено науково-методичні підходи до розвитку системи професійної освіти в сучасних умовах з урахуванням зарубіжного досвіду, розкрито вплив даної сфери на забезпечення модернізації економіки.*

*Outlines the scientific and methodological approaches to the development of vocational education in modern conditions, taking into account international experience, reveals the impact of these sphere of economic modernization.*

*Ключові слова: трудовий потенціал, суспільний розвиток, професійно-технічна освіта, модернізація економіки.*

*Key words: labor potential, social development, vocational education, modernization of the economy.*

### АКТУАЛЬНІСТЬ ТА ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ

Необхідність розвитку професійно-технічної освіти (ПТО), вивчаючи і зарубіжний досвід, зумовлена прогресуючим процесом диференціації рівня соціально-економічного розвитку регіонів. В умовах обмеженості фінансових ресурсів виникає необхідність збереження трудового потенціалу та розвитку ПТО. Актуальність даної проблематики засвідчують Указ Президента України «Про рішення ради національної безпеки і оборони України від 29 грудня 2009 року «Про стан соціально-демографічного розвитку, охорони здоров'я і ринку праці в Україні», розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 року, «Про схвалення Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року».

Теоретичну основу досліджень проблем розвитку системи професійно-технічної освіти як передумови модернізації економіки складають наукові праці О. Амоші, І. Гнибilenка, М. Долішнього, Н. Рімашевської, В. Скуратівського, В. Шматової та інших.

Проте залишаються недостатньо дослідженими питання вилу системи професійно-технічної освіти на забезпечення модернізації економіки з урахуванням міжнародного досвіду. Це і послужило метою нашого дослідження.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Протягом останніх 20 років професійна освіта і підготовка стали одним із секторів економіки, що найшвидше розвиваються в багатьох країнах. Це пов'язано з тим, що:

— система професійно-технічної освіти входить до структури відтворення кваліфікованої робочої сили, задовольняючи потреби суспільства й особи-

стості в різних професіях;

— ця система освіти є складовою частиною єдиної системи освіти;

— професійно-технічна освіта виконує функції соціального захисту значної частини населення, яка гостро потребує державної підтримки.

В умовах ринку професійно-технічна освіта має стати одним із ефективних шляхів забезпечення зайнятості населення, набути пріоритетного значення в системі заходів щодо підвищення якості робочої сили, регулювання професійної структури попиту на неї та її позиції.

В останні роки в Україні спостерігається суперечність між потребами ринку праці у кваліфікованих робітниках окремих видів діяльності та їх підготовкою за професіями, які не користуються попитом. Тобто система ПТО відірвана від потреб економіки, ринку праці (у зв'язку з економічною кризою вивільнено значну частину робітників, частково призупинено діяльність підприємств тощо).

Для того, щоб ПТНЗ адекватно регулювали на зміни, які відбуваються на ринку праці, потрібні нові механізми їх взаємодії. Серед останніх: взаємодія ПТНЗ з центрами зайнятості, структури й обсягів підготовки робітничих кадрів; розміщення профілів підготовки; перехід на контрактну систему взаємовідносин із підприємствами; визначення потреб у робітничих кадрах на основі моніторингових досліджень.

У результаті моніторингу можна виявити потреби територій у кваліфікованих робітниках:

— аналізувати стан і перспективи соціально-економічного розвитку регіону чи галузі з метою вивчення тенденції в потребі робітничих кадрів;

— вивчати ринок праці та вимоги підприємств-роботодавців щодо знань, умінь і навичок робітників;

— аналізувати ринок освітніх послуг, вартість освітніх програм конкурентів;

— реально оцінювати власні ресурси та можливість, щоб прийняти рішення щодо введення нових видів навчання та професій;

— розробляти (переглядати) навчальні плани та програми за участю роботодавців з метою врахування їх вимог до якості підготовки робітничих кадрів.

У зв'язку з тим, що Україна входить до різних міжнародних організацій, у європейській освітній простір, важливим є вивчення зарубіжного досвіду щодо підготовки висококваліфікованих робітників та можливості його адаптації до наших умов.

Динамічний процес суспільного розвитку тісно пов'язаний із швидкими змінами кількісних параметрів національних систем освіти, зокрема масовим поширенням обов'язкової середньої, а також вищої освіти, виникненням нових концептуальних підходів до організації, змісту та методів навчання, концептуальних розробок безперервної освіти. Однією з головних цілей безперервної освіти є розширення та диверсифікація освітніх послуг, які доповнюють базову чи вищу освіту. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про пряму залежність темпів удосконалення та розвитку виробництва, його конкурентоспроможності на світовому ринку від рівня професійної підготовки кадрів.

Тож не дивно, що в розвинених країнах розвитку системи професійно-технічної освіти, адекватної потребам економіки, приділяється велика увага. Так, з метою координації професійного навчання, виконання соціальних програм у Берліні створено Європейський центр розвитку виробничого навчання. Це орган обліку інформації про результати досліджень у галузі безперервної професійної освіти, яким керує рада, що складається з представників Комісії Європейського Союзу (ЄС), громадських організацій. У кожній країні ЄС склалася своя система професійного навчання та її державного регулювання. У Данії, приміром, функціонують паритетні комітети безперервної професійної підготовки, у Німеччині — Федеральні і земельні комітети та Федеральний інститут безперервного навчання. У Нідерландах державні та регіональні органи профосвіти спільно розробляють навчальні програми і контролюють виконання контрактів про навчання, які укладають працівники з дирекціями підприємств. У Бельгії управління діяльністю центрів професійної підготовки здійснює Національна служба зайнятості.

У всіх європейських країнах у професійній підготовці кадрів беруть участь коледжі та вищі навчальні заклади, налагоджуються контакти між професійно-технічними школами і підприємствами.

Безперервна підготовка робітничих кадрів у країнах ЄС здійснюється з відривом та без відриву від виробництва. Навчання без відриву від виробництва включає практичну підготовку на підприємстві і теоретичний курс у професійно-технічній школі чи спеціалізованому центрі. Цій системі навчання відається перевага в Німеччині та Данії. Навчання з відривом від виробництва здійснюється у середніх професійно-технічних навчальних закладах і центрах підготовки кадрів. Ця система навчання переважає у Франції та Італії. У Великобританії, Нідерландах підготовка робітничих кадрів здійснюється як без відриву, так і з відри-

вом від виробництва.

У Німеччині діє складний механізм організації, планування та керування системою професійної освіти. У професійних школах країни, які контролюються та фінансуються місцевою владою, адміністративним округом чи земельною владою, майбутні працівники, крім практичних навичок, отримують і теоретичну підготовку. Усі типи професійних шкіл відрізняються термінами та програмами підготовки робітничих кадрів, а також умовами прийому. Підготовка робітничих кадрів для машинобудування, електротехніки, будівництва, сільськогосподарства, металообробки та автомобілебудування здійснюється переважно у професійних школах і технічних гімназіях. В інші галузі робітничі кадри надходять головним чином через систему учнівства, де на підприємствах за подвійною системою практичне навчання поєднується з теоретичним курсом.

Для Великобританії характерною є розвинена система учнівства. Навчання молоді здійснюється відповідно до державної програми «Професійна підготовка молоді», розрахованої на випускників середньої школи у віці 16-17 років. Метою програми є поглиблена підготовка молоді. Термін навчання — від одного до двох років. Випускники атестуються за чотирма показниками: відповідність вимогам вузької спеціалізації та кваліфікаційним вимогам професії, вміння застосовувати знання в нових умовах, ділові якості.

Професійне навчання у Франції здійснюється в системі народної освіти. Щорічно близько 800 тис. випускників загальноосвітніх шкіл одержують посвідчення про профпідготовку, яка дає право на працевлаштування. Проте підприємці в цій країні неохоче беруть на роботу таких працівників, оскільки централізовано розроблені програми відстають від практики. Для підвищення кваліфікації підприємців укладає з випускниками шкіл т. зв. кваліфікаційні контракти, згідно з якими вони навчаються реалізувати набуті навички в умовах роботи підприємства. Випускники шкіл, які не отримали посвідчень, можуть вступити до технічних училищ (професійних ліцеїв), навчання в яких триває два роки.

У Швеції професійне навчання є частиною системи народної освіти країни. Після здобуття обов'язкової середньої освіти у віці 16 років 90% школярів переходять до школи вищого щабля, де навчаються два роки з урахуванням професійної орієнтації за широким спектром професій. При цьому враховуються потреби в робочій силі за професіями даного регіону. Як результат такого підходу, рівень безробіття у Швеції становить 1,8-2%. Такий показник у багатьох країнах є свідченням повної зайнятості.

Відповідно до рішень ЄС поширюється альтернативна форма навчання, притаманна таким країнам, як Італія, Німеччині, Франції. Суть альтернативного навчання полягає в тому, що теоретичне навчання чергується з повноцінною трудовою практикою з майбутньої спеціальності. При цьому процеси поступового ускладнення навчання і роботи відбуваються паралельно. На кожному проміжному етапі освоєння спеціальності надається посвідчення про набути кваліфікацію. Державне ж регулювання альтернативного навчання має різні форми. У Великобританії стажування на підприємствах у рамках державної «Програми надання допомоги молоді» доповнюється теоретичними семінарами на спеціальних курсах.

Сучасний підхід до підготовки та перепідготовки трудового потенціалу, який використовується в американських корпораціях, характеризується різноманітністю змісту, форм і методів роботи, зростанням професійного рівня спеціалістів служб управління людськими ресурсами, підвищенням питомої ваги коштів, які витрачаються на ці цілі, застосуванням новітніх інформаційних технологій.

Витрати американських компаній на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу становлять до 5% прибутку, не враховуючи державних дотацій. У США підготовка робітничих кадрів здійснюється у навчальних центрах на великих підприємствах. Формально навчальні центри належать до системи учнівства, оскільки професійна підготовка відбувається на виробництві, а учні зараховуються у штат підприємства. Навчальні центри є могутніми підрозділами корпорацій. Наприклад, навчальний центр електротехнічної монополії «Дженерал Електрик» складається з мережі спеціальних курсів (більше однієї тисячі). Навчальні центри автомобільної корпорації «Форд» випускають близько 1,5 тис. робітників на рік. Підготовку професійних менеджерів у США здійснюють 1500 вищих навчальних закладів. Перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників здійснюється за такими формами: короткотермінові курси при школах бізнесу, вечірні курси для навчання середньої та вищої ланки менеджменту, американські асоціації менеджменту, внутріфірмові курси підвищення кваліфікації для нижчої та середньої ланки керівництва, центри підвищення кваліфікації при коледжах. Дослідження свідчать, що у США освіта трудового потенціалу країни стала найдинамічнішим сектором усієї освітньої структури. Боротьба за освіченого працівника набула досить стійкого характеру. Близько однієї третини працівників виробництва (29 млн. чол.) навчаються в США постійно.

Особливості японської системи підготовки трудового потенціалу зумовлені тим, що в країні ринок робочої сили інтегрований у коло фірми. Складовою частиною формування працівника компанії є служба ротація всіх категорій найманих працівників. Працівник спочатку опановує всі види робіт, а потім закріплюється на одному місці. У результаті всі вони здатні виконувати різні види робіт. Це дає можливість під час економічного спаду чи реструктуризації виробництва переводити працівників на нові види робіт, швидко та гнучко диверсифікувати виробництво. Присування працівника пов'язано з його робітничим стажем, однак усередині однієї вікової категорії проходить градація, пов'язана з особистими та професійними якостями працівників. Постійне навчання формує сприйнятливості до всього нового, інноваційну активність, зростання майстерності і творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищення відповідальності за якість роботи. В організації масового та безперервного навчання персоналу в Японії вкладають великі кошти, що є доцільним в умовах т. зв. довічного найму. Японського працівника оцінюють не за індивідуальним виробітком, а за внеском у роботу колективу та сукупну продуктивність корпорації. Важливими критеріями оцінки персоналу є ставлення до праці, акуратність і пунктуальність, взаємодія з колегами, спрямованість на виконання виробничих програм. Залежність співробітника від компанії стає майже цілковитою, коли

вона виявляє турботу про його сім'ю. Звідси фактичне ототожнення інтересів співробітників і фірми, злагода в середовищі персоналу компаній та їх спроможність вистояти в жорсткій конкурентній боротьбі. Компанії, що зуміли реалізувати ці принципи, досягли значних економічних результатів. Водночас політика довічного найму зайшла в певну суперечність з інтересами молодих перспективних працівників, творча активність яких дає потужний імпульс НТП. Це змушує японських підприємців шукати відповідні контрзаходи, що може призвести до звуження сфери функціонування системи довічного найму. Підготовка менеджерів в Японії здійснюється у вищих школах і спеціалізованих навчальних закладах, під час стажування на курсах підвищення кваліфікації, а також удосконалення майстерності у процесі практичного управління трудовими колективами.

У світовій практиці професійна підготовка фінансується переважно підприємствами. Схеми фінансування варіюють від цілковитої свободи підприємства в цьому питанні до фіскальних стимулів або до жорсткого регулювання розвитку навчальної діяльності підприємств. Виділяють чотири основні типи фінансування підприємствами професійної підготовки:

— перший — держава не регулює видатки підприємств на навчання. У деяких країнах історично склалося усвідомлення важливості цієї діяльності та реально існують зобов'язання підприємств щодо розвитку людських ресурсів. Тому немає потреби в державному регулюванні. Однак така нейтральна роль уряду може призвести до недостатніх інвестицій підприємств в освіту та професійну підготовку. У Німеччині, Японії, Швейцарії підприємці добровільно беруть значну, законодавчо визначену відповідальність за фінансування навчання працівників. Так, у Франції існує порядок, згідно з яким кожне підприємство з чисельністю працівників більше ніж 10 осіб відраховує на підвищення кваліфікації працівників не менше як 1% фонду заробітної плати. Жодних законодавчих зобов'язань щодо організації та фінансування навчання працівників не мають підприємства в Канаді, Швеції, Великобританії, США, Нідерландах;

— другий — держава запроваджує прямі фінансові стимули для підприємств, які організують професійну підготовку, у формі відшкодування витрат на неї або грантів. Цей тип характерний для Чилі, Німеччини, Великобританії. Державні органи Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80% витрат підприємств на наймання та навчання молоді 16-18 років, яка не має повної середньої освіти. Працівники мають відшкодувати частину вартості навчання, якщо вони звільнилися з підприємства раніше встановленого терміну після закінчення навчання. Практикується також обов'язкове навчання працівників у Данії, Франції, Індії, Пакистані, Сінгапурі та деяких латиноамериканських країнах;

— третій — притаманний більшості індустріальних країн — передбачає колективні угоди між професійними та підприємствами як важливий інструмент фінансування професійного навчання підприємцями. Такі угоди нерідко містять пункти, що передбачають схеми фінансування навчання та мінімальні рівні асигнування ресурсів. Держава може втручатися у розв'язання цих проблем та виділяти кошти на навчання. У Бельгії, Данії, Нідер-

ландах підприємці та профспілки створюють спільні фонди для фінансування навчання працівників згідно з пунктами колективних трудових угод;

— четвертий — спільне фінансування відпусток працівників на період навчання. Такі загальнодержавні схеми, як правило, передбачають фінансові внески підприємств з урахуванням величини заробітної плати, а держава є організатором, співфінансистом і контролером. Цей тип використовують у Бельгії та Франції.

Особливо ефективною та популярною є дуальна система професійної підготовки, яка поширена в Німеччині, Австрії, Данії, Швейцарії. Вона поєднує навчання на робочому місці з теоретичною підготовкою в навчальному закладі. Фінансування дуальної системи охоплює платежі підприємців, які покривають витрати на практичне навчання, та державне фінансування.

Узагальнюючи зазначений досвід, можна сказати, що у світі є дві моделі реформування системи ПТО: перша базується на компетентностях, друга — на кваліфікаціях і навчальних програмах.

До першої моделі належить система професійно-технічної освіти Великої Британії, Австралії, Ірландії, США. Тут головна роль належить освітнім стандартам і заклучним тестам оцінювання учнівської успішності. Проте в ній (моделі) мало уваги приділяється змісту освіти (навчальним програмам) і педагогічним процесам (навчанню і викладанню). Основний акцент робиться на оволодіння учнями діяльних компетенцій, що визначаються як навички, що можна виміряти в поведінкових термінах, використовуючи такі, як задачі, стандарти і тести. Оцінка й атестація здобутих кваліфікацій відповідними органами не припускає перевірку навчальних програм чи планів, вибір яких передусім залишається за навчальною установою. Складається враження, що освіта і підготовка, як така, поступилися місцем оцінюванню.

Ця модель дозволяє зробити навчання менш залежним від ролі викладача, здійснити перехід від внутрішнього контролю до зовнішнього, зробити викладацький персонал більш автономним, що дозволяє йому зробити альтернативні підходи до викладання і змусити переосмислити професійний статус і майбутнє професійної освіти.

У багатьох країнах Європи реалізується друга модель, коли робиться акцент на внутрішньому змісті професійної освіти і підготовки та на елементах навчального процесу. До таких елементів, зазвичай, відносять навчальні програми, освітню інфраструктуру і кваліфікацію викладачів, що необхідні в межах програм, згідно з якими відбувається присудження офіційно визнаних кваліфікацій.

Є країни, які адаптували обидві моделі. Головне, що при цьому об'єднуючим процесом є забезпечення якості й актуальності процесів навчання для учнів в умовах швидкої зміни ринків праці та розширення учнівського контингенту [5, с. 248-250].

Таким чином, підвищення ефективності системи професійно-технічної освіти з урахуванням досвіду інших країн має спрямовуватися на приведення її у відповідність до потреб ринку праці для забезпечення розвитку економіки і суспільства. З цієї метою необхідно: зберегти на період виходу з кризи та перебудови економіки країни мережу професійно-технічних закладів освіти в загальнодержавній власності, централізоване управління професійно-тех-

нічною освітою з розширенням автономії навчальних закладів і державне регулювання системи підготовки робітничих кадрів; упровадити нові сучасні механізми управління професійно-технічним закладом освіти та відповідні типові штати; надати пільги підприємствам, організаціям, установам, які беруть активну участь у професійному навчанні, виділяють відповідні кошти, матеріальні цінності на розвиток професійно-технічної освіти; вирішити в установленому порядку питання надання професійно-технічним закладам освіти сільськогосподарського профілю земельних угідь у розмірах, необхідних для здійснення навчально-виробничого процесу в повному обсязі; розробити та впровадити правову основу і механізми працевлаштування випускників професійно-технічних закладів освіти; сформувати на базі діючих профтехучилищ, навчально-курсівих комбінатів мережу професійно-технічних закладів освіти, здатних задовольнити потреби ринку праці та вимоги державних органів зайнятості у професійному навчанні та перепідготовці незайнятого населення; установити на період виходу з економічної кризи режим фінансового сприяння професійно-технічній освіті шляхом надання галузі пріоритету у фінансуванні; урахувати необхідність зміцнення матеріально-технічної бази закладів профтехосвіти в разі використання інвестицій за міжнародними угодами; упровадити механізми посилення соціально-економічного захисту працівників та учнів професійно-технічної освіти.

## ВИСНОВОК

Таким чином, вивчення світового досвіду, зокрема, країн, де розвиток професійно-технічної освіти досяг значного рівня, сприятиме утвердженню системи соціального партнерства як основи соціально-трудових відносин; розв'язанню проблем збереження і розвитку трудового потенціалу, підвищенню ефективності використання не лише людських ресурсів, але і модернізації економіки.

## Література:

1. Гриньов А.В. Економіка і організація інноваційної діяльності / [Гриньов А.В., Назарян М.М., Могилко В.О. та ін.]. — Харків. — 2005. — 299 с.
  2. Гурін В.М. Стан інноваційної діяльності в Україні на сучасному розвитку економіки // Гурін В.М., Івченко Л.В. // Вісник міжнародного слов'янського університету. — Сер. Економічні науки. — 2009. — №2. — С. 31—32.
  3. Евдокимова Т.Г. Инновационный менеджмент / Т.Г. Евдокимова. — СПб: Вектор, 2005. — 224 с.
  4. Куценко В.І. Вища і післядипломна освіта в ринкових умовах / В.І. Куценко. — К.: РВПС України НАН України. — 2009. — 224 с.
  5. Куценко В.І. Менеджмент сфери послуг / Куценко В. І., Трілленберг Г.І. — К.: РВПС України НАН України, 2007. — 459 с.
  6. Продовження навчання та здобуття професії у 2009 році. [стат.зб.]. — К.: Дежкомстат, 2010. — С. 12—13.
  7. Робітничі професії: сьогодення та перспективи // Праця і закон. — 2008. — №12. — С. 40.
  8. Статистичний щорічник України за 2009 рік: [стат. зб.]. — К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. — 566 с.
- Стаття надійшла до редакції 27.04.2011 р.