

будущих менеджеров фармацевтической отрасли, а именно динамика изменений распределения студентов относительно профессиональных качеств и динамика уровней сформированности коммуникативного контроля у будущих менеджеров фармацевтической отрасли.

Ключевые слова: профессиональные качества, коммуникативный контроль, профессиональная компетентность, менеджер, фармацевтическая отрасль.

SUMMARY

I. Svetочева. Experimental research results of professional communication formation for managers in pharmaceutical industry.

The article deals with issues related to comparative analysis and statistical data processing after the implementation to academic activity the author's educational technology of professional communication formation for future managers in pharmaceutical industry. We have established the changes dynamics of students' distribution according their competency levels and levels dynamics of readiness communicative control for future managers in pharmaceutical industry.

Key words: professional quality, communicative control, professional competence, the manager, the pharmaceutical industry.

УДК 377.071.

Л. М. Сергеева

Університет менеджменту освіти НАПН України

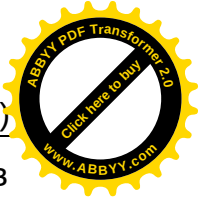
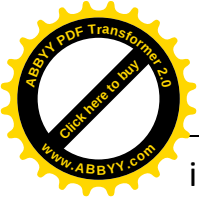
УПРАВЛІННЯ ВЗАЄМОДІЄЮ ПТНЗ І РОБОТОДАВЦІВ У ПРОФЕСІЙНО-ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

У статті наведено форми взаємодії ПТНЗ і роботодавців в освітньому середовищі шляхом створення дієвих інституцій, технологій моніторингу трудової успішності випускників на регіональному ринку праці, інструментарій визначення кількісних і якісних параметрів діяльності ПТНЗ.

Ключові слова: соціальне партнерство, професійно-освітнє середовище, моніторинг освітніх послуг.

Постановка проблеми. Фундаментальні трансформації в сучасному способі організації виробництва і в суспільному житті опосередковуються трансформаціями у системі соціогуманітарних цінностей, якими керується соціум у своєму еволюційному русі. Сам феномен «професія» у міру розвитку суспільства стає надзвичайно динамічним. Розширюється палітра функцій професій, стає найбільш різнобарвною статусна система всередині професійної сфери. На нашу думку, ось чому, й професійно-освітня система не може ефективно виконувати свої завдання, якщо буде мати «замкнений» характер, щоб забезпечити майбутньому фахівцеві вибір проекту власного майбутнього.

Сучасні вимоги до якості трудових ресурсів потребують переважно інноваційних підходів до їх підготовки, високого професіоналізму як



інженерно-педагогічних працівників системи ПТО, так і керівників відповідних навчальних закладів. Якість професійної підготовки кваліфікованих робітників набуває особливого значення в умовах ринкової економіки, вона стає необхідним фактором рентабельності виробництва, визначає конкурентоспроможність підприємства.

Аналіз актуальних досліджень. Проблемам соціального партнерства і у професійно-технічних навчальних закладах присвячені праці С. Батишева, В. Гаськова, Л. Герганова, Т. Десятова, О. Макаренко, А. Молчанової, С. Ніколаєнка, Н. Ничкало, В. Олійника, В. Паржницького, О. Пащенко, В. Петренка, В. Радкевич, О. Щербак та ін.

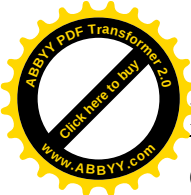
Мета статті – розглянути соціально-організаційний механізм залучення роботодавців до розробки навчальних програм профтехосвіти, на цій основі сформулювати педагогічні умови їхньої співпраці у професійному освітньому середовищі.

Виклад основного матеріалу. Успішність підготовки кваліфікованих робітників забезпечується за рахунок використання потенціалу соціального партнерства, який розглядається як реалізація принципів міжнародних стандартів якості, які адаптовані до системи ПТО; реалізація системи ефективного соціального партнерства і забезпечення якості професійної освіти, як правило, супроводжується модернізацією структури навчального закладу – впровадженням у структуру управління ПТНЗ консультативно-експертної ради зі складу соціальних партнерів, науково-методичних і виховних відділів. На думку К. Чугаєва, соціальне партнерство є обов'язковою умовою забезпечення якості підготовки кваліфікованих робітників при переході на нові стандарти освіти на основі компетенцій [8, 26].

Як зазначає О. Мірошніченко, національна економіка України працює сьогодні у ринкових умовах, тому і система ПТО, як її складова, мусить бути зацікавлена у високій якості поданих послуг та бути зорієнтованою на задоволення потреб ринку праці, а не на його процес [4, 202]. Підготовка кваліфікованих кадрів – це тільки перша частина завдання професійного навчального закладу. Успіх кожного ПТНЗ оцінюється такими критеріями, як:

- кількість працевлаштованих за напрямом випускників;
- подальше професійне вдосконалення випускників;
- розвиток доходів випускників.

Відповідно до Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр. (2011) її модернізація спрямовується на



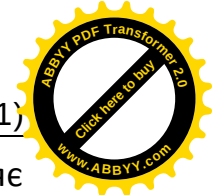
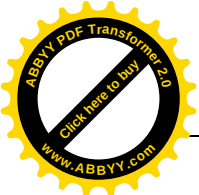
створення необхідних умов для інноваційного розвитку професійного навчання різних категорій населення, зокрема у професійних навчальних закладах різних типів, форм власності та підпорядкування, на виробництві тощо; забезпечення якісної професійної підготовки кваліфікованих фахівців для галузей економіки, малого і середнього підприємництва з урахуванням потреб ринку праці [5].

Завданням вітчизняної системи ПТО на сучасному етапі її розвитку є ступенева підготовка фахівців, що володіють кількома професіями, здатні швидко адаптуватися до умов беззупинного оновлення технічних засобів та технологій, зростаючих вимог до якості товарів і послуг, організації праці [2].

Процес підготовки робітників високої кваліфікації вимагає оптимізації і поглиблення базових знань, диференціації й інтеграції змісту освіти за основними напрямками майбутньої професійної діяльності; посилення професійної орієнтації, розвитку нестандартного і творчого мислення, дослідницьких умінь. Підготовка кваліфікованих робітників такого рівня має здійснюватися на базі ПТНЗ за умов обґрунтованої інтенсифікації освітнього процесу, досягнення глибокої інтеграції навчальних програм з кількох професій, використання інформаційних та педагогічних технологій.

Практика свідчить про те, що роботодавці зацікавлені у співпраці не менше, ніж ПТНЗ. Адже висококваліфікований фахівець зведе до мінімуму адаптаційні затрати на робочому місці випускника ПТНЗ, а нестача кваліфікованих кадрів означає втрати у продуктивності праці, конкурентоспроможності, прибутковості, зростання власних витрат на перекваліфікацію робочої сили. Партнерство дає можливість максимально швидко наблизити стандарти навчання до потреб ринку праці.

Якість професійної підготовки трудових ресурсів, як наголошує Р. Бобовський, набуває особливого значення в умовах ринкової економіки, вона стає необхідним фактором рентабельності виробництва, визначає конкурентоспроможність підприємства [1, 116]. Якість трудових ресурсів – сукупність особистісних і ділових рис працівника, що проявляються у процесі праці та включають професійну компетентність, самостійність, відповідальність, загальне світобачення, рівень інтелектуального та культурного розвитку, здатність адаптуватися, мобільність, активність, умотивованість, інноваційність, ініціативність, сумлінність, старанність, комунікабельність, творчість у праці, дисциплінованість, підприємливість та ін.



Створення європейського простору професійної освіти сприяє мобільності й конкурентоспроможності знань і вмінь українських громадян. Розв'язання освітніх проблем в Україні потребує негайного інтенсивного розвитку промисловості, створення значної кількості робочих місць, забезпечення молоді гідними умовами праці. Вимогою часу є створення рентабельної, високоефективної і конкурентоспроможної системи ПТО, ось чому працевлаштування випускників є одним із найважливіших питань.

Аналіз тенденцій розвитку галузевої структури виробництва та потреб підприємств регіонів у робочій силі формує першочергове завдання для ПТНЗ щодо підготовки кваліфікованих кадрів. Особливу роль відіграє моніторинг професійного успіху випускників, що засвідчує ефективність роботи навчального закладу [6].

Саме моніторинг, як система спостережень, збирання, оброблення, передавання, збереження та аналізу інформації про стан підготовки кадрів, прогнозування його змін та розроблення науково обґрунтованих рекомендацій щодо ухвалення управлінських рішень для вдосконалення системи підготовки та забезпечення відповідності кадрового потенціалу потребам економічного розвитку є найбільш ефективним [3].

Профтехосвіта значно більшою мірою, ніж інші освітні рівні, залежить від ефективної співпраці соціальних партнерів – тих, хто готує робітничі кадри, тих, кого готують, і тих, для кого готують [7]. Ось чому, на нашу думку, час від часу слід збирати дані стосовно задоволеності роботодавців роботою випускників цілого закладу або окремої професії як подальше свідчення їх професійного успіху. Якщо розглядати професійне навчання з ділової точки зору, ПТНЗ надають учням (і громадам у цілому) послугу. Послуга полягає в тому, щоб надати учням знання і навички, необхідні їм для успішного працевлаштування за професією у тій сфері, де існують робочі місця.

Будь-які підприємства, компанії, фірми, організації можуть вважати себе успішними, якщо вони мають постійне збільшення кількості клієнтів, адже це означає, що вони надають якісні послуги. У випадку з професійним навчанням ситуація є дещо складнішою, тому що фінансування ПТНЗ визначається на основі загальнодержавних пріоритетів, а в багатьох випадках традиційний перелік професій може не відображати поточної

економічної ситуації в регіоні. Учні обирають професії, володіючи тільки обмеженими знаннями щодо наявних програм, тоді як про потреби регіонального ринку праці їм у багатьох випадках нічого не відомо.

Проведене нами дослідження працевлаштування випускників ПТНЗ Одеської області у 2010–2011 н.р. дає можливість зробити висновок про те, що рівень працевлаштування випускників за отриманою професією та задоволеність випускників умовами навчання підвищилися.

Опитування довело, що у 2008–2009 н.р. кількість працевлаштованих випускників була 52%, а у 2010–2011 н.р. – 86%. Збільшилася кількість випускників за рівнем задоволеності отриманою професією – «високий» рівень 2008–2009 н.р. – 22 %, 2009–2010 н.р. – 33,7%, 2010–2011 н.р. – 51,8% випускників. Підвищився рівень задоволеності випускників ПТНЗ першим робочим місцем (високий рівень задоволеності збільшився з 16% у 2008–2009 н.р. до 42% у 2010–2011 н.р.).

Разом з тим до нашого дослідження було залучено 23 підприємства Одеської області. Встановлено, що 69% роботодавців відзначили достатній рівень підготовки випускників; 28,6% – середній; 2,4% – такий, що не відповідає технологічним вимогам (рис. 1). Анкетування виявило, що 88,7% роботодавців вважають, що взаємодія ПТНЗ та підприємства потрібна; 5,3% опитаних визначилися як не потрібна.

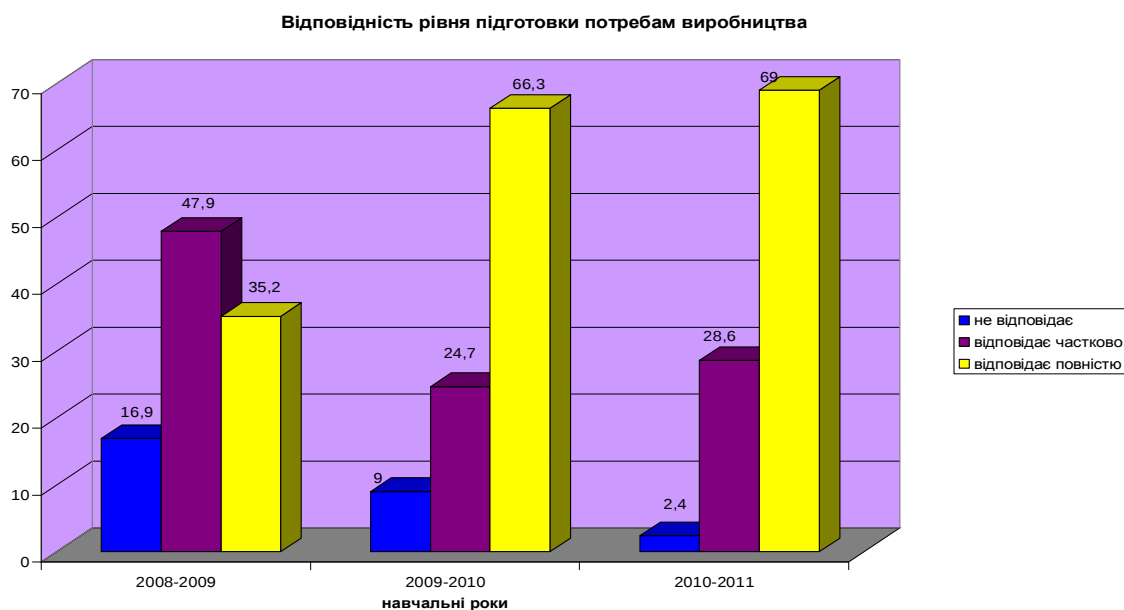
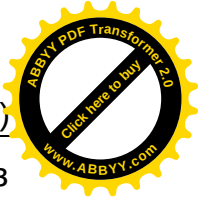
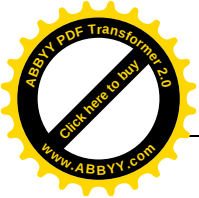


Рис. 1. Відповідність рівня підготовки випускників потребам виробництва



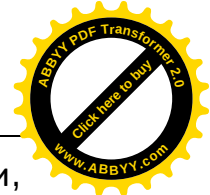
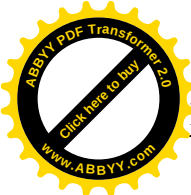
Більшість опитаних роботодавців вважають за потрібне взаємодію з ПТНЗ, адже кваліфікований фахівець зведе до мінімуму адаптаційні затрати на робочому місці випускника навчального закладу, а нестача кваліфікованих кадрів (як за професійною структурою, так і за рівнем професійних навичок) означає втрати у продуктивності праці, конкурентоспроможності, прибутковості, зростанні власних затрат на перекваліфікацію робочої сили.

Аналіз результатів опитування дає підстави для створення необхідних умов для інноваційного розвитку професійного навчання різних категорій населення, зокрема у ПТНЗ різних типів, форм власності та підпорядкування, на виробництві тощо. Результати моніторингу випускників і роботодавців дали поштовх до створення у значній кількості ПТНЗ Консультативних та Фахових рад за галузевим спрямуванням як інноваційної форми взаємодії ПТНЗ і роботодавців у професійному освітньому середовищі.

Наприклад, у Державному закладі «Професійне училище Одеської державної академії холоду» працює Фахова рада за галузевим спрямуванням з професії «Слюсар з ремонту автомобілів», яка інформує адміністрацію ПТНЗ щодо знань, умінь і навичок, якими мають володіти майбутні кваліфіковані робітники з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці; аналізує зміни, що відбуваються у відповідній галузі економічної діяльності регіону; інформує адміністрацію навчального закладу про наявні та очікувані вакансії за певними професіями, інноваційні технології, що використовуються чи впроваджуються на виробництві; надає пропозиції щодо змін у навчальних планах та програмах; пропонує консультативну, методичну, матеріально-технічну та інші види допомоги.

У Квасилівському професійному ліцеї Рівненської області працює Дорадчий комітет, до складу якого ввійшли відомі в області господарники:

В. П. Новожилов, директор Комунального теплопостачального підприємства системи опалення і теплопостачання, О. І. Окопний, директор Рівненського авторемонтного заводу, Я. О. Вакула, генеральний директор ВАТ «Волинь-шифер» та ін. У Дніпропетровському навчально-виробничому центрі № 2 Дорадчий комітет очолює К. М. Собко, генеральний директор НПП «Дніпрожилбудсервіс»; у Мукачівському професійному будівельному ліцеї Закарпатської області – Ф. М. Теличко, директор ВАТ завод «ЗБВіК».



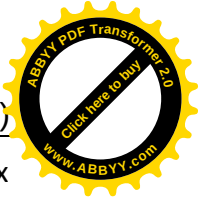
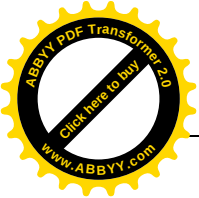
Діяльність Дорадчих комітетів сприяє підвищенню якості освіти, визначенню тенденцій розвитку регіонального ринку праці, які впливають на якість професійного навчання, формуванню шляхів і засобів співпраці та підвищенню рівня підтримки навчального закладу з боку роботодавців, забезпеченню оперативного реагування ПТНЗ на потреби роботодавців, впровадженню у навчальні програми сучасних технологій виробництва.

Висновки. Отже, дослідження засвідчує, що для характеристики регіональних ринків праці та оцінки ефективності реалізації програм професійного навчання потрібно передусім користуватися достовірною статистичною інформацією. На жаль, існує недовіра до офіційних статистичних даних, що характеризують ринок праці в Україні та регіонах. Наше дослідження підтверджує необхідність оволодіння керівними кадрами ПТНЗ методикою проведення моніторингу фахового успіху випускників.

Аналіз результатів моніторингу доводить, що цей процес є важливим механізмом і складовою роботи керівників ПТНЗ у регіоні. Прогнозування ринку праці є складним процесом. Відповідно й отримання інформації про його розвиток має здійснюватися з усіх наявних джерел (опитування випускників, роботодавців, інформаційні та аналітичні матеріали різних інституцій тощо). Залучення галузевих підприємств та роботодавців до процесу професійного навчання й освіти сприяє покращанню роботи ПТНЗ та підвищенню якості його професійних програм.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бобовський Р. П. Професійно-технічний навчальний заклад як суб'єкт ринку / Р. Бобовський // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» : наук.-теорет. зб. – Переяслав-Хмельницький, 2009. – С. 114–116.
2. Виступ Міністра освіти і науки Дмитра Табачника на підсумковій колегії Міністерства освіти і науки України (26 серпня 2010 року) Стан і перспективи розвитку професійно-технічної освіти в умовах соціально-економічних реформ країни [Електронний ресурс]. – Цит., 28.06.11 р. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/> >.
3. Єрмола А. М. Технологія моніторингу якості освіти : навч.-метод. посіб. / А. М. Єрмола ; [Портфоліо управління освіти Київської районної ради м. Харкова]. – Х. : Курсор, 2008. – 173 с.
4. Мірошніченко О. Система показників стану соціального партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення / О. Мірошніченко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. праць. – Тернопіль : Економічна думка, 2002. – Вип. 7. – С. 200–205.
5. Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки. Постанова Кабінету Міністрів України № 495 від 13 квітня 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/495-2011-%D0%BF>].



6. Русанов Г. Г. Формування готовності педагогів професійно-технічних навчальних закладів до роботи в умовах децентралізації управління професійним навчанням : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Г. Г. Русанов. – К., 2012. – 20 с.

7. Сергеева Л. М. Мониторинг фахового успіху професійних навчальних закладів : Навч.-метод. посіб. – 2-е вид, переробл. і доп. / Л. М. Сергеева, Г. Г. Русанов, І. В. Ілько ; За ред. Л. М. Сергеевої. – К. : Арт Економі, 2011. – 96 с.

8. Чугаев К. А. Обеспечение качества профессионального образования в условиях социального диалога / К. А. Чугаев // Профессиональное образование. – 2004. – № 9. – С. 25–26.

РЕЗЮМЕ

Л. Н. Сергеева. Управление взаимодействием ПТУЗ и работодателей в профессионально-образовательной среде.

В статье представлены формы взаимодействия ПТУЗ и работодателей в образовательной среде путём создания действенных институций, технологий мониторинга трудовой успешности выпускников на региональном рынке труда, инструментарий определения количественных и качественных параметров деятельности ПТУЗ.

Ключевые слова: социальное партнёрство, профессионально-образовательная среда, мониторинг образовательных услуг.

SUMMARY

L. Sergeyeva. Managing cooperation of vocational educational institutions and Employers in a vocational education and training environment.

The article outlines forms of cooperation between VET institutions and employers in an educational environment through creating effective institutions, technologies of monitoring graduate employment success in the regional labor market, and instruments of identifying quantitative and qualitative parameters of VET institutions' operation.

Key words: social partnership, vocational education and training environment, monitoring of education services.