

РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ



УДК 378.14

Верхоглядова Н.І., Іваннікова Н.А.

ВПРОВАДЖЕННЯ І РОЗВИТОК ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У ГАЛУЗІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Розглянуто ефективність розвитку системи неперервної освіти як одного з пріоритетів державної політики розвитку освіти. На прикладі Інституту підприємництва "Стратегія" проаналізовані деякі аспекти впровадження і розвитку освітніх послуг в галузі післядипломної освіти.

Efficiency of the development of the life-long learning system as one of the priorities of the state policy on education development is considered. On the example of the Institute of entrepreneurship "Strategy" several aspects of implementation and development of the educational services in the post-diploma studies are analyzed.

Освіта – є засобом відтворення і нарощування інтелектуального потенціалу народу, дієвим чинником економічного оновлення суспільства, зміцнення авторитету держави на міжнародній арені. Головна мета української системи вищої освіти – створити умови для розвитку і самореалізації кожної особистості, формування покоління, здатного навчатися впродовж життя, створювати і розвивати ринкові економічні відносини. Одним із пріоритетів державної політики є розвиток системи неперервної освіти. Концепція неперервної освіти одержала теоретичне обґрунтування як в Європейській системі освіти, так і в США. Деякі питання, пов'язані з удосконаленням системи неперервної освіти, у даний час отримали певне висвітлення у наукових працях Богині Д., Гришкової О., Гескова В., Єлехіної Г., Савченко В., Сазонця І. та ряду інших вчених, у розроблених та затверджених нормативно-правових актах [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]. Однак, багато з її аспектів дотепер ще або взагалі не розглядалися, або вимагають подальших детальних досліджень.

Деякі аспекти впровадження і розвитку освітніх послуг в системі неперервної освіти доцільно розглянути на прикладі Інституту підприємництва "Стратегія" м. Жовті Води. Метою подальшого дослідження є аналіз існуючих переваг та недоліків роботи факультету перепідготовки та підвищення кваліфікації, який здійснює післядипломну освіту для потреб підприємств регіону. Слід визначити, що починаючи з 1994 року факультет інституту має два основні напрямки – перепідготовка спеціалістів та надання послуг з підвищення кваліфікації. З 1994 року інститут надає послуги з перепідготовки безробітних громадян за замовленням Державної служби зайнятості. За період з 1994р. в інституті надано послуг з перепідготовки безробітних громадян для 71 особи за спеціальністю "Облік і аудит". За даними міського Центру зайнятості 85% цих громадян працевлаштовані. Це досить високий відсоток працевлаштування для невеликого міста, яким є Жовті Води, тому що пропозиція праці тут набагато вища за попит. Можна визначити деякі позитивні аспекти впровадження програми перепідготовки безробітних на факультеті перепідготовки. Серед основних з них:

- можливість отримати знання з управління торговельним підприємством;
- одержання диплому державного зразка, що є додатковим ринковим сигналом при працевлаштуванні, який отримує роботодавець;

– отримання знань та кваліфікованої допомоги для відкриття випускниками власного підприємства та ін.

Незважаючи на ці переваги перепідготовки, інколи витрачені кошти не дають позитивного ефекту. Це, насамперед, пов'язано з тим, що студенти не уявляють собі, для чого їм стануть у пригоді набуті знання. Тобто первинним у цьому процесі є отримання нової спеціальності, а не виникнення нагальної необхідності у підвищенні своєї кваліфікації або перекваліфікації. Відносним недоліком з точки зору мотивації є навчання не за власний кошт, а за рахунок коштів держави. Цей факт пояснює меншу зацікавленість слухачів в отриманні відповідних знань. У випадку самостійної оплати слухачі вимагають від викладачів більше тієї інформації, яка має не теоретичний, а практичний характер.

Поряд з наданням послуг з перепідготовки для безробітних громадян інститут надає послуги з перепідготовки на контрактній основі на підставі укладених договорів з фізичними особами. Першочергове значення при здійсненні освітніх послуг мають освітні програми з точки зору їх якості. Досліджуючи критерії якості, необхідно визначитися з терміном надання таких послуг, а також зі змістом навчання. З введенням у дію Державних стандартів перепідготовки спеціалістів за освітнім напрямом “Економіка і підприємництво” (Освітньо-професійної програми перепідготовки спеціаліста напряму 0501 – “Економіка і підприємництво”) згідно наказу МОНУ від 17.04.03 №246 встановлені термін та зміст навчання. Освітньо-професійна програма є державним нормативним документом, в якому окреслюється нормативний зміст навчання, встановлюються вимоги до змісту, обсягу та рівня освітньої та професійної перепідготовки спеціаліста. Стандарт є складовою системи стандартів вищої освіти. Згідно з цим документом нормативний термін навчання складає 2,5 роки. Зміст навчальних планів перепідготовки передбачає стандартні цикли дисциплін: цикл гуманітарної підготовки, цикл природничо-наукової та загальноекономічної підготовки, цикл професійної підготовки. Аналізуючи зміст ОПП, можна зробити висновок, що перепідготовка спеціаліста базується на тому, що цикли дисциплін природничо-наукової та загальноекономічної підготовки, та професійної підготовки представлені в повному обсязі, тобто в тому, який регламентовано галузевими стандартами підготовки спеціалістів вказаного освітнього напрямку.

При наданні послуг з перепідготовки за освітнім напрямом “Економіка і підприємництво” для безробітних громадян за замовленнями Державної служби зайнятості населення навчальні заклади крім вищезгаданих нормативних документів повинні користуватися Постановою КМУ від 06.05. 2001 р. № 448 “Про внесення змін до Постанови КМУ від 27.07. 1998 р. №1156”, а також Положенням про порядок надання Фондом загально обов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття послуг з професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації. Згідно цих документів термін навчання повинен складати 10 місяців з нормативним обсягом аудиторних навчальних годин 1200.

Зважаючи на все вище сказане, можна зробити висновок про те, що надавати послуги з перепідготовки безробітних громадян за спеціальностями освітнього напрямку “Економіка і підприємництво” практично неможливо в умовах неузгодженості основних нормативних документів, що регламентують цей процес.

Реалізація процесу перепідготовки за освітнім напрямком “Менеджмент” в сучасних умовах утруднена відсутністю відповідних галузевих стандартів перепідготовки, тобто ОПП з перепідготовки. Зважаючи на це в Інституті пішли по шляху створення навчального плану перепідготовки, який містить три обов’язкові блоки дисциплін: блок дисциплін гуманітарної підготовки, блок дисциплін природничо-наукової та загальноекономічної підготовки, блок дисциплін професійної підготовки. В діючому

навчальному плані обсяг навчальних дисциплін відповідає нормативному обсягу навчального навантаження ОПП підготовки спеціаліста освітнього напрямку "Менеджмент". Вважаємо, що такий навчальний план за змістом є якісним і дає змогу здійснити процес перепідготовки на належному рівні. Термін навчання – 3 роки, форма навчання – заочна. Для удосконалення навчального процесу перепідготовки, вважаємо, що на законодавчому рівні повинна бути передбачена можливість проведення перезарахувань відповідних навчальних дисциплін, наприклад, перезарахування дисципліни "Вища математика" для студентів, які мають першу інженерну освіту, дисципліни "Основи екології" для студентів, які мають першу екологічну освіту і т. п.

Другий напрям діяльності факультету перепідготовки та підвищення кваліфікації Інституту підприємництва "Стратегія" – надання послуг з підвищення кваліфікації. Сучасність характеризується динамічним розвитком, високою інтелектуалізацією праці, інформатизацією суспільства. Саме тому людина повинна постійно оновлювати свої знання, щоб мати змогу при необхідності швидко змінювати сфери професійної діяльності з урахуванням потреб ринку. Ця проблема є досить актуальною, бо враховуючи зростання конкуренції на ринку праці, з великою ймовірністю можна прогнозувати збільшення кількості осіб, для яких отримання нових знань стає умовою працевлаштування і професійного росту. Розв'язати ці проблеми може, зокрема, система підвищення кваліфікації дорослого населення, яка, з одного боку, компенсує недоробки вищої школи, а з іншого – надає людині нові професійні знання та навички, які допоможуть їй знайти місце у суспільстві. Тобто процес підвищення кваліфікації можна розглядати як засіб соціального захисту громадян у сучасних умовах.

Інститут надає послуги з підвищення кваліфікації для:

- безробітних громадян за замовленнями Державної служби зайнятості;
- працівників промислових підприємств міста та регіону;
- бізнесових структур міста.

Щільна співпраця з міським центром зайнятості, аналіз і моніторинг ситуації, що складається на місцевому ринку праці дозволили запропонувати ті напрями послуг, які користуються попитом у населення та працедавців. На протязі 1994 – 2004 років підвищенням компетенції були охоплені більше 200 безробітних за такими напрямками:

"Основи підприємницької діяльності" (термін навчання – 1 місяць);

"Бухгалтерський облік з вмінням працювати на ПЕОМ" (термін навчання – 3 місяці).

При реалізації таких послуг велика увага приділяється практичній підготовці слухачів. При викладанні матеріалу вирішальними стають діалогові методи викладання матеріалу. Підсумком навчання є захист слухачем випускної роботи в якій він на основі набутих знань і навичок вирішує комплексну практичну проблему, наприклад, розробка бізнес-плану, розробка проекту по організації випуску нового товару тощо. За даними міського центру зайнятості після навчання працевлаштовуються 70 % слухачів.

Щодо питання надання послуг з підвищення кваліфікації для працівників промислових підприємств міста та регіону то основну проблему складає організація належного маркетингового аналізу рівня і якості попиту на такі послуги. Попередній аналіз ситуації дає нам підстави стверджувати, що належний платоспроможний попит на такі послуги з боку промислових підприємств незначний. Причинами такої ситуації, з нашої точки зору, є:

- відсутність державних програм періодичного підвищення кваліфікації працівників;
- недостатньо зважена політика вітчизняних підприємств, що працюють в нових економічних умовах, щодо спрямування відповідних коштів на реалізацію програм підвищення професійної компетенції працівників ;

– недостатність грошових коштів, які можна було б спрямувати на підвищення рівня професійної компетенції працівників.

Працівники, в свою чергу, недостатньо зацікавлені вкладати кошти у свою професійну перепідготовку через відсутність для цього достатніх стимулів: більш високий рівень кваліфікації не завжди супроводжується підвищенням рівня заробітної плати; вкладання коштів особистістю для одержання вищого рівня професійної майстерності може не принести належної віддачі в результаті відсутності відповідного вакантного робочого місця; працівники не мають достатніх гарантій того, що інвестиції в професійну освіту не будуть втрачені внаслідок втрати ними робочого місця.

Проаналізувавши проблеми, з якими стикається інститут при впровадженні освітніх програм підвищення кваліфікації, можна відзначити наявність колізії нормативного забезпечення такого виду діяльності; відсутність у інституті, як бюджетної організації, коштів на підвищення кваліфікації викладачів у напрямі освоєння новітніх освітніх технологій проведення бізнес-тренінгів; недостатня зацікавленість структур малого та середнього бізнесу в отриманні таких послуг.

Для вирішення позначених проблем необхідно активізувати:

- пошук альтернативних джерел фінансування діяльності (написання і реалізація освітніх проектів в галузі післядипломної освіти, що фінансуються на грандовій основі);
- оптимізація маркетингової стратегії у напрямі вивчення і наукового обґрунтування попиту на послуги з підвищення кваліфікації працівників бізнесових структур міста та регіону.

Література

1. Богиня Д.П., Гришкова О.Д. Основи економіки праці. Навчальний посібник.- К.: Знання прес, 2001.- 313 с.
2. Гришкова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки.- К.: Т-во "Знання", КОО, 2002.- 254 с.
3. Gasskov Vladimir. Managing vocational training systems: A hanabook for senior administrators.- Geneva, International labour Office, 2000 – p. 195.
4. Елихина Г. Современные тенденции развития профессионального образования // Вестник Российского нового университета. – 2004.- №2.- С. 6.
5. Савченко В. Удосконалення та підвищення ефективності професійного навчання кадрів на виробництві // Україна: аспекти праці – 2001.- №7.- С. 14.
6. Сазонець І., Верхоглядова Н. Організаційний механізм забезпечення якості навчального процесу // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. - Дніпропетровськ: ДНУ. - 2004. Вип. 190, Том 2 - С. 324-336.
7. Закон України "Про затвердження Державної програми зайнятості населення на 2001-2004 роки".

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Сазонцем І.Л. 17.12.04*

*Надійшла до редакції
12.12.04*