

378.147(082)

T-78



ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Випуск 4

**Трудова та професійна
підготовка молоді:
проблеми та шляхи
їх розв'язання**

ПРО ОСНОВНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ДОКУМЕНТІВ З РЕФОРМУВАННЯ ПРОФТЕХОСВІТИ

Основні концептуальні завдання профтехосвіти області впливають із Державної політики в галузі освіти.

Зрозуміло, сформувані завдання можна лише посилаючись на досвід, результати роботи в минулому. Разом з тим не буде в цій інформації традиційних цифр, процентів, а розмова піде про наші проблеми.

До них слід віднести:

- Зміна світогляду керівників, розуміння необхідності проведення реформування профтехосвіти. Зміна як функцій, так і економіки ПТНЗ, відхід від чекання коштів до намагання їх знайти.

- Стабільне, своєчасне фінансування державою витрат ПТО, визначених бюджетом, кошторисами.

- Завершення формування галузевої нормативної бази, яка б вивела на практичні цілі.

На фоні позитиву "проросли" негативні явища в роботі профтехосвіти. Не секрет, що головна криза сьогоднішньої профтехосвіти – це не відсутність чи недостача коштів, а відсутність потреби держави в тих функціях, які ми звикли виконувати, а саме:

- масова підготовка робітників із числа випускників шкіл;

- підготовка робітника "усередненої професійної зрілості".

Із старих функцій ПТО залишились соціальні функції, які сьгодні не мають достатнього державного фінансування.

При цьому у багатьох керівників ПТНЗ, які недостатньо орієнтуються в ситуації сьогодення, є спроба цю функцію втратити. Концепція розбудови нової професійно-технічної школи зводиться до трьох напрямів:

- визначення нових функцій ПТНЗ;

- формування нової галузевої економіки;

- перехід на адресний соціальний захист.

До позитиву в практичних діях за такою концепцією слід віднести такі показники, як:

- 57 ПТНЗ (85%) займаються окрім первинної підготовки курсовою підготовкою, перепідготовкою, педагогічними послугами.

- За підсумками минулого року 18,4% витрат на життєдіяльність ПТНЗ знайшли поза межами бюджету.

Важливим напрямом роботи по впровадженню нової економіки в профтехосвіті є не лише пошук позабюджетних надходжень, зведених в бізнес-плани через платне навчання, педпослуги, підприємницьку діяльність, а й забезпечення роботи закладу в умовах жорстокого обмеження енергоносіїв. Міністр освіти і науки України В.Кремень на серпневій підсумковій колегії говорив: "Заклик до керівника закладу – користуйтеся енергією розумно – не є філософією обмеження витрат, а є лише закликом до запобігання марнуванню".

Аналіз реалізації основних концептуальних положень, направлених на розбудову нової професійної школи, свідчить про серйозні стримуючі фактори. З одного боку, найбільш хвилюючою проблемою ПТО області є стовідсоткова наявність переконаних реформаторів в особі керівників, з другого боку – неспроможність усіх нас стати "прорабами" розбудови нової профтехшколи.

Розраховувати на валовий підхід у підготовці робітників вже не приходиться. Жити за рахунок лише бюджету – це старий хибний шлях. Проблема, яка є наскрізною у всій освіті України, це безпорадність випускника навчального закладу (не може найти роботи з отриманої в ПТНЗ професії). Шлях один – навчати в ПТНЗ за інтегрованими складними професіями. На жаль, як відзначено Міністерством освіти та науки, показник випуску за інтегрованими професіями в нашій області нижче загальнодержавного й складає 40% (Україна – 45%). Особливо мало інтегрованих професій в навчальних закладах будівельного профілю.

Наступна проблема. Дуже повільно, і невміло, і не всі пропонують на ринку "наш товар".

Деякі директори не володіють поняттям маркетингу. Багато керівників не можуть підібрати в своєму регіоні роботу у вигляді педпослуг для своїх підлеглих.

І ще про одне – підтримка ПТНЗ підприємствами. Європейська практика переконує, що платити за навчання мусить не тільки держава, а й той, хто, так би мовити, "споживає" кінцевий результат. Наприклад, у Франції підприємства відраховують 0,69% від сум своїх доходів на підготовку кадрів. У Бельгії – 0,25% своїх доходів направляють на навчання до освітнього фонду. В Данії, з якою налагоджено у нас стосунки, підприємства, які надають місця практикантам, мають великі пільги в оподаткуванні.

Непогану практику започатковано в м. Кривому Розі, де сесією міськради визначено обов'язки підприємств-замовників

кадрів. Основу цьому закладено Постановою Кабінету Міністрів України № 992 від 07.06.1999 року "Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики". У нашій області прикладів співпраці ПТНЗ та підприємств на нових засадах достатньо.

Тяжко здолатою перед нами постанала проблема енергозабезпечення. Трагедії немає. Але поле діяльності велике. В першу чергу – відношення до цієї проблеми директора та фінансиста.

Не може нас не турбувати стан навчального процесу. Майже усі перевірки свідчать про серйозні порушення в організації навчального процесу. Причина – відхід директора від управління навчальним процесом. Управляти ділами – це аналізувати діло. Щоб аналізувати – його треба знати. Тут поле діяльності усім, в першу чергу – методичній службі. Життя змушує нас:

- Змінювати методику навчання, більше вчити практично.
- Навчати новим технологіям. Ці технології треба знати, зокрема, у сільському господарстві.

Навчальний процес повинен бути матеріально забезпечений. Саме елементарне – це підручники. Тут держава відстає. Серйозного поштовху чекає:

- комп'ютеризація навчального процесу;
- вивчення іноземних мов;
- перехід на державну мову викладання.

Складовою навчання завжди було виховання. Сьогодні змінено ідеологічне виховання на громадянське. Треба не тільки усвідомити керівнику його суть, а й забезпечити введення в життя. На перший план виходить особа вихованця. Вона повинна бути в центрі навчально-виховного процесу.

Потрібно виховувати патріота держави на символіці, традиціях, родинному корінні тощо.

Реалізація цілей навчання та виховання можлива при наявності відповідного сучасного педагогічного клімату (чи як ми кажемо, мікроклімату).

Сьогоднішній педклімат – це відношення між педагогами та вихованцями.

В зміні підходів до особистості вихованця в навчальному закладі є зміна оцінювання його знань. Колегія Міносвіти та науки прийняла в 2000 році рішення про перехід на 12-бальну систему оцінювання навчальних досягнень учнів.

Слід відмітити відставання профтехосвіти від державних вимог стосовно роботи з обдарованими дітьми. Треба змінити акценти в цьому питанні й на рівні училищ.

Деякі керівники ПТНЗ не розуміють важливості педагогічної преси, оскільки не в усіх закладах виписуються наші основні видання: "Освіта України" та журнал "Профтехосвіта". Ситуація вимагає проводити більше експериментів, пошуку.

Сьогодні мало чути від керівників ПТУ пропозиції про перехід їх в ранг ВПУ чи центрів. Політика Міністерства освіти орієнтує ПТО на інтеграцію з вищою школою. Ініціативи з боку керівників теж обмаль. В цьому є особлива потреба як у великих містах, так і в містах обласного підпорядкування, де немає ВУЗів.

Залишається проблемою невисокий рейтинг багатьох закладів. Причина цього в спрощеному підході до навчального процесу та низький рівень культури закладу.

Мало довіряємо нашим заслуженим працівникам (у нас чотири директори – заслужені працівники). Ці люди повинні бути "флагманами новинок". Заслужений працівник, викладач-методист, викладач вищої категорії має бути зразком, його наробками повинні користуватись всі.

Входження в співпрацю зі службою зайнятості – це обов'язок кожного педколективу. Міністерство освіти і науки орієнтує особливо на роботу із сиротами та надання професійної освіти інвалідам.

В області є значні наробки з цього питання, але не вирішено питання професійної освіти інвалідів, сиріт в сільській місцевості.

В реалізації перелічених проблем профтехосвіти кожний заклад має знайти місце. Роль управління повинна бути зведена до:

- підбору відповідних керівників;
- навчання керівників працювати в умовах економії коштів, відповідальності за бюджетні витрати;
- підтримки пошуків додаткових джерел фінансування;
- залучення громадськості до розв'язання соціально-освітнянських проблем.

Завдання методичної служби:

- сприяти пошуку нових методик;
- розробляти методичне забезпечення для нових професій.

І останнє. Потрібна тверда віра в те, що у профтехосвіті є майбутнє. І нехай впевненість в цьому, перш за все самих профтехівців, стане запорукою розбудови нової профтехосвіти.