

Микола КРАВЧЕНКО

канд. екон. наук, доцент кафедри обліку, оподаткування
та управління фінансово-економічною безпекою,
Дніпровський державний аграрно-економічний університет,
м. Дніпро

Любов КРАВЧЕНКО

аспірантка,
кафедра публічного управління та права,
Дніпровська академія неперервної освіти,
м. Дніпро

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ) ОСВІТОЮ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Удосконалення регіональної системи професійної освіти та управління нею передбачає необхідність реалізації механізмів державного управління цією системою. В зв'язку з цим виникає одночасно чотири ключові завдання, які мають виступати в якості безпосередніх об'єктів управління. До цих завдань ми відносимо: вивчення попиту та пропозиції (в поточному періоді та в стратегічній перспективі) певних професій на ринку праці; вжиття заходів щодо збалансування зазначеного попиту та пропозиції; забезпечення розвитку інфраструктури професійної освіти (професійно-технічної) відповідно до поточних та стратегічних вимог на ринку праці; удосконалення ефективності функціонування конкретних закладів та всієї регіональної інфраструктури професійної освіти [1, с. 5-8].

В даному випадку розв'язання суперечностей процесу державного управління регіональною системою професійної освіти на регіональному рівні та послідовну організацію дій, що базуються на основних принципах державного управління. В якості таких принципів, у першу чергу нам бачаться: цільова орієнтація, яка передбачає гармонізацію відносин між ринком праці і наявною інфраструктурою, стимулювання активності до робітничих процесів певного виду, функціональній діяльності органів управління і місцевого самоврядування спільно з працедавцями, щодо працевлаштування молодих фахівців, забезпечення сталого функціонування ринку праці з метою збереження молодих працівників у певній професії шляхом стимулювання соціального партнерства на регіональному рівні.

Децентралізація системи ПТО визнається передумовою для адаптації умінь, компетентностей та професійних кваліфікацій до потреб місцевої економіки. Для

досягнення цієї мети потрібні більш широкі форми реформування професійної освіти. Однак, прогрес у здійсненні реформи децентралізації відбувається повільно. Головним чином це спричинено низьким рівнем координації між державними суб'єктами щодо побудови бачення нової системи, реалізації нових політик у сфері ПТО, та неспроможності забезпечити послідовний та ефективний процес децентралізації. На національному рівні змін у розподілі обов'язків та повноважень щодо управління системою ПТО не відбувалося з 2014 року. У 2016 році обласні підрозділи були реорганізовані у департаменти освіти і науки, внаслідок чого управління професійно-технічної освіти були ліквідовані та замінені відповідними секціями. Крім того, у 2016 році з метою створення механізмів для залучення зацікавлених сторін до управління ПТО на обласному рівні були утворені регіональні ради професійної освіти. Однак, роль та повноваження цих структур залишаються незрозумілими. Недостатньо чіткий розподіл ролей та відповідальності породив низку проблем у формуванні та реалізації політики у сфері ПТО на обласному рівні. Ці питання необхідно прояснити у новому Законі України «Про освіту». Розподіл обов'язків та повноважень між Міністерством освіти і науки України на національному рівні, управліннями професійно-технічної освіти департаментів освіти і науки на обласному рівні та муніципальними органами міст обласного значення утруднює реалізацію важливих завдань, таких як оновлення змісту професійної освіти. Інші міністерства, які прямо залучені до процесу прийняття рішень щодо ПТО, такі як Міністерство фінансів та Державна служба зайнятості при Міністерстві соціальної політики, а також соціальні партнери на національному, галузевому та регіональному рівнях повинні систематично залучатися на усіх етапах циклу формування та реалізації політики у сфері ПТО, але цього не відбувається. Необхідно розробити механізми, які забезпечать таку взаємодію. Серед здібностей, які потребують підсилення на регіональному рівні з точки зору аналітичних, дорадчих та управлінських функцій, належать, наприклад, здатність прогнозування потреб у робітничих кадрах на регіональних ринках праці. Крім того, іншими напрямками, у яких необхідно підсилити потенціал осіб, що визначають політику, є оптимізація мереж навчальних закладів та надання послуг професійної освіти, покращення якості надання послуг професійної освіти, підсилення соціального партнерства та введення інноваційних моделей і практик у навчальний процес, а також впровадження стандартів професійного навчання як молоді, так і дорослого населення. У цьому контексті важливо визначити та чітко встановити «лідерські здібності», що потрібні різним органам, та які дозволять їм у повній мірі прийняти свої ролі та взяти на себе відповідальність на різних рівнях управління. Між центральним та регіональним

рівнями необхідно встановити належний баланс повноважень. Для цього потрібно визначити, наприклад, якими функціями володітимуть регіональні ради професійної освіти, або яким чином керівні ради закладів професійної освіти використовуватимуть свій мандат щодо більшого ступеня автономії [2].

Враховуючи специфіку регіональної системи професійної освіти, яка об'єднує доволі велику та різнопланову підсистему професійно-технічної освіти, але практично поза межами впливу лишаються такі потенційні складові даної системи як: професійного навчання безробітного населення, професійна орієнтація, як молоді, так і безробітного населення. Таким чином, ефективна реалізація механізмів державного управління регіональною системою професійної освіти потребує створення певного освітнього кластеру, який би в собі об'єднував всі напрямки.

Використання важливих важелів державного регулювання з метою забезпечення удосконалення умов праці та охорона здоров'я залучених до робітничих професій; підвищення життєвого рівня, поліпшення матеріальних та соціально-побутових умов робітників; стимулювання підвищення трудової та громадської активності цієї групи населення [3].

Важливим в процесі забезпечення ефективного державного управління професійною освітою на регіональному рівні є удосконалення критеріальної бази оцінювання. Створення цієї бази вимагає вироблення єдиних підходів і критеріїв оцінки стану та розвитку цієї системи. Як зазначають деякі дослідники, така система критеріїв має бути придатною для відображення особливостей і потреб регіонального і локального ринків праці, включати критерії, які показуватимуть не тільки кількісний, але й і якісний рівень підготовки кадрів, тобто рівень компетентності, який є основою формування вимог конкретних працедавців і ринків праці в цілому.

Перелік джерел інформації:

1. Андрущенко В. Державно-громадський характер управління освітою». *Вища освіта України*. 2011. №3. С. 5–8.
2. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» 344/2013. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.
3. Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» від 10.02.1998 №103/98-ВР. URL: https://kodeksy.com.ua/pro_profesijno-tehnicnu_osvitu.htm.