ІНСТИТУТ ВИЩОЇ ОСВІТИ АПН УКРАЇНИ

На правах рукопису

БАХТІН МИКОЛА ІВАНОВИЧ

УДК: 373.6: 17.023.31

ФІЛОСОФІЯ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ЗАСОБАМИ ОСВІТИ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

09.00.10 – філософія освіти

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата філософських наук

Науковий керівник:
АНДРУЩЕНКО Віктор Петрович,
доктор філософських наук, професор, академік АПН України

Київ – 2009 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....3

РОЗДІЛ І. Теоретико-методологічні проблеми та джерела дослідження проблеми підготовки робітничих кадрів в умовах становлення ринкових відносин.....12

РОЗДІЛ ІІ. Особливості професійної підготовки сучасних робітничих кадрів засобами освіти.....52

РОЗДІЛ ІІІ. Формування духовно-моральних орієнтацій майбутніх робітничих кадрів-учнів ПТУ.....93

РОЗДІЛ ІV. Утвердження професійної і громадянської активності робітничих кадрів в системі ПТУ.....118

ВИСНОВКИ.....159

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....162

ВСТУП

Актуальність дослідження. Дослідження філософії підготовки робітничих кадрів засобами освіти в умовах становлення ринкових відносин зумовлене потребою цілісного наукового осмислення сучасної системи підготовки робітничих кадрів, конкретизації їх ролі і призначення в розв'язанні сучасних проблем, вироблення адекватних, ефективних і евристичних підходів до освітньої політики держави у цій сфері.

В умовах соціально-економічних перетворень у нашому суспільстві, коли кардинально перебудовується вся сукупність суспільних відносин, стратегічні завдання державної національної програми „Освіта" (Україна XXI століття) і Закон України „Про професійно-технічну освіту" орієнтують на радикальну перебудову управлінського механізму системи професійно-технічної освіти на принципах демократизації, децентралізації та гуманізації. Це викликає необхідність осмислення філософської сутності теоретичних і прикладних основ професійної підготовки, що забезпечило б високу ефективність підготовки робітничих кадрів до професійної діяльності в умовах ринкової економіки.

Протиріччя між новими соціально-економічними умовами та традиційною системою освіти вимагають пошуку нових підходів у підготовці майбутніх робітничих кадрів. До змісту підготовки майбутнього робітника ставляться нові вимоги: мобільність та багатопрофільність, готовність до частої зміни профілю фахової підготовки; ступневість професійної підготовки, завершеність кожного рівня освіти та забезпечення наступності між ними; готовність до розвитку творчих якостей особистості учня тощо.

Філософії професійної підготовки робітничих кадрів в умовах становлення ринкових відносин обумовлена також потребами практики, насамперед, потребами становлення, професійного і духовного збагачення тієї верстви населення, яка створює основний національний продукт, здійснює

матеріальне виробництво, збагачує матеріальну основу добробуту народу і держави, розквіту культури.

Будь-яке виробництво здійснюється безпосередніми виробниками, основну масу яких складають робітничі кадри. В марксистській та деяких інших суспільствознавчих теоріях ця частина робітників фіксувалась категорією „робітничий клас", якому делегувалась роль рушійної сили соціального прогресу. Вивчення ролі - історичної місії робітничого класу (в марксизмі - історичної місії пролетаріату) є одним з основних завдань марксистської теорії. І хоча в багатьох випадках ця роль марксизмом, а з часом - ленінізмом, сталінізмом, радянським суспільствознавством - була ідеалізована, роль та значення робітничого класу в розвитку соціальної системи не слід зменшувати. Робітничий клас є основним рушієм матеріального виробництва. Помітним він є і як політична сила. Новітня історія розвитку цивілізації засвідчує, що будь-які більш-менш помітні соціальні зрушення не здійснювались без участі (більшою мірою - провідної) робітничого класу. Робітничий клас є творцем і носієм культурних традицій. Разом з іншими трудовими верствами він становить основу народу, основу своєрідного остова „людського потенціалу" цивілізації.

В колишньому СРСР робітничий клас (поряд з селянством) вважався основним суспільним класом. Формування робітничого класу, його професійна освіта, виховання, спрямоване на розвиток соціальної активності, розглядалась коли б чи не як основна проблема суспільної теорії, її провідне завдання. Особливо активно обговорювались роль робітничого класу в період розгортання науково-технічної революції, її переваг у соціалістичному способі виробництва.

Вивчення масової практики функціонування закладів національної системи професійно-технічної освіти засвідчує, що до сьогодні відсутня чітка типологія професійно-технічних училищ; багато в чому застаріло науково-теоретичне й організаційно-методичне забезпечення управлінських технологій

у системі підготовки робітничих кадрів на всіх її рівнях; науково не обґрунтована концепція управління професійно-технічними училищами з урахуванням досягнень сучасного менеджменту; не визначені специфічні особливості управління ними в умовах періоду переходу суспільства до ринкових відносин.

Разом з тим необхідність подібних наукових розробок очевидна, оскільки без них практично не можливо досягти ефективного відтворення нового - ініціативного і творчо розвиненого, упевненого в собі і здатного до власного соціального захисту, мобільного й конкурентоспроможного покоління робітничих кадрів, здатних до продуктивної професійної діяльності в умовах ринкової економіки. Зростання актуальності й недостатній рівень розробленості науково-теоретичного, методичного і практичного аспектів даної проблеми зумовили вибір теми дисертаційного дослідження.

Ступінь наукового опрацювання проблеми. Означена проблема тією чи іншою мірою досліджувалась як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями та педагогами-практиками. Досить звернутись до робіт таких авторів, як В.Василенко, В.Волович, В.Врублевський, М.Ібрагимов, В.Косолапов, В.Королько, І.Надольний, щоб переконатись в активності проникнення суспільствознавців в цю тематику, в помітному обсязі публікацій та різноманітності проблематики. Серед характерних видань подібного плану слід назвати такі роботи, як „НТР и формирование духовного облика советского рабочего” (К., 1982); „Філософсько-соціологічні проблеми науково-технічної революції” (К., 1976); „КПСС и научно-техническая революція: управление единым народнохозяйственным комплексом” (К., 1978); І.Надольний - „Людина і мораль” (К., 1966) та ін.

Серед російських вчених тематику робітничого класу, його формування та розвитку в умовах розвиненого соціалізму та НТР піднімали такі вчені, як А.Ахієзер, В.Афанасьєв, Г.Волков, Л.Гордон, А.Зворикін, А.Здравомислов, Е.Клопов, Н.Марков, Б.Паригін, С.Попов, І.Чанглі, В.Ядов та ін.

Розгалужені дослідження місця та ролі робітничих кадрів (робітничого класу, класу робітників) у розвитку виробництва й цивілізації загалом в свій час провели такі відомі зарубіжні вчені, як М.Вебер, Р.Дарендорф, Г.Зіммель, П.Сорокін. Вони, зокрема, звернули увагу на особливий статус робітничого класу в системі суспільної стратифікації, його переміщення в структурі соціальної динаміки, ринкову детермінацію суспільних вимог до професійної підготовки робітників в індустріальному та постіндустріальному суспільстві, духовні домінанти робітників та інших верств населення.

На зміну відповідних вимог до робітничих кадрів в період науково-технічного прогресу та інформаційної революції звертали увагу Р.Арон, Д.Белл, Т.Парсонс, О.Тоффлер, деякі інші дослідники.

В період утвердження України як незалежної держави, економічним складником чого є становлення ринкових відносин, ця тема якось непомітно перемістилась на периферію наукових досліджень. Проблема підготовки робітничих кадрів розглядалась побіжно. Вчені здебільшого розглядали особливості розвитку підприємництва, головних якостей суб'єкта цього процесу, його духовних та моральних характеристик (В.Пилипенко, М.Перепелиця, І.Прокопенко, А.Ручка). Робітник як такий в структурі наукових суспільствознавчих досліджень останнього десятиріччя залишався об'єктом практично недослідженим. Між тим це і несправедливо, і невірно. Ринкова економіка провідну виробничу роль робітника не перекреслює, вона лишень змінює її формовияви.

Висновок вчених не залишає місця для сумніву в тім, що робітничі кадри мають готуватись у відповідності до цих змін; а в сучасних умовах - ще й з урахуванням глобалізації, міграційно-інтегративних процесів, переорієнтації виробництва на високі технології тощо. Для України, яка вступає в систему ринкових стосунків проблема формування робітничих кадрів є актуальною і практично значимою. Враховуючи останнє, автор обрав її у якості предмета самостійного теоретичного аналізу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження є складовою колективної теми Інституту вищої освіти АПН України відділу змісту, філософії та прогнозування вищої освіти „Філософія і методологія розвитку вищої освіти України в контексті євроінтеграційних процесів" (РК №.0106U00 2009). Тема дисертаційного дослідження затверджена на засіданні Вченої ради Інституту вищої освіти АПН України (протокол № 6 від 26.09.05 року).

Метою дослідження є вивчення специфіки підготовки робітничих кадрів в умовах становлення ринкових відносин в Україні.

Досягнення означеної мети вимагає розв'язання таких конкретних **дослідницьких завдань**:

- уточнення змісту поняття „робітничі кадри" у порівнянні з такими категоріями, як „робітничий клас", „робітник" тощо;
- дослідження особливостей ринкової детермінації професійних та духовних характеристик робітничих кадрів;
- визначення спільного та відмінного й вирішення на цій основі проблеми спадкоємності в підготовці робітничих кадрів в командно-адміністративній та ринковій економіці;
- дослідження проблеми організації професійної підготовки робітничих кадрів через систему освіти;
- виявлення та вивчення особливостей духовно-морального вигляду сучасного робітника, його впливу на професійну діяльність;
- дослідження факторів, що обумовлюють активізацію професійної та громадянської позиції робітничих кадрів.

Об'єктом дослідження є проблема формування робітничих кадрів.

Предметом дослідження є соціально-філософський аналіз процесу професійної підготовки робітничих кадрів в системі становлення ринкових відносин.

Методи дослідження. Методологічним підґрунтям дисертації є загальносоціальні та специфічні методи дослідження. Основними методами, за якими здійснювалося дослідження є: діалектичний, герменевтичний, порівняльний, структурно-функціональний та ін. Автор намагався використовувати ці методи у взаємозв'язку та взаємодоповненні, що дозволило виявити суперечності досліджуваних проблем, причини, які до цього спонукають, чинники та умови розв'язання суперечностей, здійснити на цій основі відповідний прогноз розвитку ситуації в майбутньому. На основі структурно-функціонального методу, зокрема, автором проаналізовані сучасна соціальна структура, функціональні взаємозв'язки та залежності між різноманітними соціальними групами; герменевтичний метод дав змогу усвідомити сутність сучасних робітничих кадрів, зрозуміти спрямованість їх духовного світу, потреб та інтересів; порівняльний метод дозволив уточнити завдання і зміст модернізації навчально-виховної роботи по підготовці робітничих кадрів України у порівнянні з зарубіжними країнами світу, насамперед відповідно до вимог Болонського процесу; прогностичний метод був використаний з метою опрацювання можливої моделі майбутнього робітника в контексті розвитку економічних, політичних і соціокультурних реалій в Україні, світових глобалізаційних та інформаційних процесів.

Наукову новизну дисертації визначає дослідження особливості професійної підготовки робітничих кадрів в структурі становлення ринкових відносин. На захист виносяться наступні положення:

- обґрунтовано, що змістовно поняття „робітничі кадри" охоплює собою характеристики основного суб'єкта матеріального виробництва - робітника, професійною діяльністю якого створюється головна частка національного багатства; в дисертації відслідковуються спільні і відмінні характеристики понять „робітник", „робітничі кадри" та „робітничий клас";

- доведено, що ринкові відносини зміщують центр ваги виробничої відповідальності з колективу на особистість, у зв'язку з чим саме робітник,

його особистісні - об’єктивні (професійна підготовка) та суб’єктивні (духовно-моральні якості) - постають у якості головних чинників ефективності виробництва;

- доведено, що в структурі ринкових відносин проблема формування сучасних робітничих кадрів не може бути вирішена самопливом або ж власною самодіяльністю ринкових структур; її розв’язання під силу лише державі, що об’єднує й організує взаємодію різноманітних державних та недержавних установ та інститутів, визначає організаційну, управлінську й навчально-виховну політику;

- в дисертації проаналізовані досягнення та суперечності професійно-технічної підготовки робітничих кадрів через систему ФЗУ, ПТУ, інших навчально-виховних структур; автором зроблено висновок про те, що проведена в останнє десятиріччя стохастична, поспішна й без належного обґрунтування оптимізація професійної освіти поряд з позитивним вирішенням ряду нагальних питань завдала цій системі значної шкоди;

- автором проаналізовано досвід функціонування сучасних ПТУ, обґрунтовані пропозиції щодо підвищення ефективності в підготовці робітничих кадрів: раціональна оптимізація напрямів підготовки кадрів та мережі закладів; вдосконалення нормативно-правової бази професійної освіти; вдосконалення змісту професійної освіти, запровадження різноманітних форм практики; відбору майбутніх робітників відповідного профілю, формування життєвих установок на робітничу професію;

- доведено, що в системі ринкових відносин головне навантаження за якість і ефективність виробничої діяльності покладається на професіоналізм та духовно-моральні якості особистості, формування яких є одним з головних завдань підготовки сучасних робітничих кадрів. В дисертації аналізуються завдання підвищення рівня самосвідомості робітничих кадрів; ефективність трудового виховання робітничих кадрів; зміна потреб та мотивацій щодо професійної підготовки; формування життєвої позиції робітничих кадрів.

Теоретичне значення одержаних результатів полягає у тому, що в дисертації проаналізовані основні професійні та духовно моральні риси майбутніх робітничих кадрів; сформований їх ідеальний образ відповідно до умов глобалізації, інформаційної революції, демократичних та ринкових перетворень; проаналізовані суперечності ідеального образу робітничих кадрів з реальною життєвою практикою; обґрунтовані основні напрями їх подолання, формування професійних та особистісних характеристик робітничих кадрів.

Практичне значення дослідження дозволяє уточнити плани підготовки сучасних робітничих кадрів через систему ПТУ, організації виховної (соціальної) роботи серед учнів - майбутніх робітників. За результатами дослідження може бути підготовлений спеціальний курс для студентів педагогічних та гуманітарних університетів.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і висновки дослідження обговорювались на засіданні відділу змісту, філософії та прогнозування вищої освіти Інституту вищої освіти АПН України, на ряді науково-практичних конференцій, а саме: Міжнародній науково-практичній конференції „Вища освіта України у контексті інтеграції до Європейського освітнього простору: моніторинг якості освіти” (Київ, 2006); ІІ Міжнародній науково-практичній конференції „Вища освіта України у контексті інтеграції до Європейського освітнього простору: моніторинг якості освіти” (Київ, 2007); Міжнародна науково-практична конференція „Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології” (Рівне, 2007); Міжнародний науково-практичний семінар „Інноваційна освіта для XXI століття” (Київ, 2007); Міжнародна науково-практична конференція „Духовна спадщина Лівобережної України: соціально-філософський зміст природи, суспільства, релігії та освіти” (м. Київ, 2007).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження викладені у 5 фахових виданнях ВАК України з філософських наук.

Структура дисертації. Відповідно до мети та завдань дослідження робота складається із вступу, чотирьох розділів, висновків та списку використаних джерел (210 позицій). Загальний обсяг дисертації - 182 сторінок, із них основна частина дисертації - 162 сторінки.

РОЗДІЛ І
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ТА ДЖЕРЕЛА ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Майбутнє держави в умовах глобалізації, масштабних соціально-економічних змін, визначається рівнем виховання, освіти, фізичного і духовного розвитку молоді, підготовки їх до життя в швидкоплинному світі інформаційного суспільства - суспільства знань. В нових соціально-економічних умовах освіта одержує високий статус, оскільки саме вона сприяє переходу до інформаційного суспільства і формуванню пріоритетів розвитку держави. Високоосвічена молодь - головний стратегічний резерв соціально-економічних реформ в Україні, без якого неможливий подальший розвиток суспільства.

І в цьому плані важлива роль належить системі професійної освіти, вихідними установками якої є:

- забезпечення гнучкості, безперервності, багатоступеневості професійної освіти;

- задоволення потреб ринку в спеціалістах масових професій традиційних і нових сфер діяльності;

- багатопрофільність (орієнтація на соціальну і виробничу сферу життя суспільства);

- оптимізація форм навчання, оперативність форм, гнучкість їх змісту;

- підкорення управління професійної освіти задача збереження єдиного безперевного освітнього простору, розвиток демократичних начал його організації, забезпечення наукового підходу до проектування та розвитку [129, с. 18-19].

Аналіз свідчить, що тенденції, які склалися у сфері професійної підготовки робітників в 2000-2004 роках, не зможуть зберігатися в 2005 і

подальших роках. Тому існуюча сьогодні система підготовки робочих кадрів в Україні повинна бути приведена у відповідність з потребами економіки країни і потребами в робочій силі у всіх професійних сферах.

Станом на 01.01.2005 рік в Україні функціонувало 940 державних професійно-технічних навчальних закладів, у тому числі заклади нового типу: 160 вищих професійних училищ, 18 центрів професійно-технічної освіти, 441 професійних ліцеїв. В них щорічно навчається порядку 500 тис. учнів, у тому числі близько 320 тис. - з отриманням загальної середньої освіти.

Перші спроби радянських дослідників дати оцінку технічному суспільству і роботі працівників в області освіти відносяться до кінця 1920-х - 1930 -х роках XX ст. Опираємося на той великий аналіз представників молодої радянської науки по створенню на основі марксистсько-ленінської методології історії російського пролетаріату, його молодіжного загону. В роботах В.Гессен та І.Татарова, що розглядають історію фабрично-заводського законодавства про працю і навчання робочої молоді знайшла позитивну оцінку задача законодавчої регламентації праці малолітніх фабрично-заводських робітників та його з'єднання з обов'язковою початковою освітою, що відповідає інтересам технічного прогресу в капіталістичній промисловості. Проте висновки авторів, багато в чому умоглядні, ще не ґрунтувалися на широкому використанні джерел по історії просвітницької роботи робітничо-технічної освіти, страждали методологічною слабкістю.

Після тривалої перерви історія технічного суспільства привернула увагу радянських дослідників знов в 1940-х-1950-х рр. В результаті плідної роботи фахівців в 1950-х рр. були опубліковані монографії М.Шателена, В.Костомарова, В.Козлова, Г.Льовіна, висвітлюючи різні напрями науково-технічної діяльності робітничо-технічної освіти. В них часто містилася також характеристика організації технічного суспільства, соціальної спрямованості його занять, давалася оцінка значення його просвітницької роботи.

Наступний етап в розвитку історіографічної бази - 1960-і - 1980-і рр. - були відзначені появою робіт М.Філіпова, М.Кузьміна, Е.Осовського по висвітленню різних сторін організації і багатогранної діяльності технічного суспільства.

Радянські педагоги поклали в цей період початок вивченню ідей професійно-технічної освіти в історії суспільної думки, надаючи головну увагу представникам прогресивного, демократичного напряму в професійно-технічній педагогіці - К.Ушинському, А.Небольсину.

Інтерес до проблем молоді, а в ракурсі нашого питання - робітничої молоді, серед фахівців вельми високий і стійкий. Про це свідчать спрямованість і кількість присвячених їй робіт. Молодь розглядається як реальна соціокультурна спільність у ряді робіт П.Березіна, П.Боброва, Ю.Колеснікова, М.Рубінштейна, М.Руткевіча, В.Ядова та ін. [20; 199; 145; 146].

Дослідження молоді проводилися свого часу різними соціологами. Так, Г.Осадча, вивчаючи освіту, трудову кар'єру, професійну мобільність, прибутковий і соціально-побутовий статус, сімейний стан і гендерні відносини, суспільно-політичну активність, світогляд і цінності молодих людей прийшла до висновку про наявність стильової різноманітності життя молоді [109].

Ю.Зубок в своїй монографії розглядає соціальну інтеграцію молоді в більш широкому контексті суспільного відтворення, узагальнюючи концептуальні положення вітчизняної і західної соціології по проблемах соціальної інтеграції і конфлікту стосовно умов нестабільності [55].

В.Луків, досліджуючи положення студентської молоді, відзначає, що проблеми духовного і етичного розвитку не можуть бути вирішені ззовні загального процесу духовного і етичного розвитку [89].

Ще одним напрямом є аналіз методології загальної філософії духовно-моральних орієнтацій, що розвиваються в системі сучасної освіти

(Е.Белозерцев, І.Ісаєв, Б.Ліхачев, В.Сластенін, Е.Шиянов та ін.). Загальним для учених, які розробляли цей напрям в освіті, є звернення до цілісності особи, визнання її духовно-моральних орієнтацій.

Незважаючи на достатню кількість наукових праць, присвячених проблемам підготовки робітничих кадрів, будь-яка нова робота в цій сфері, як правило, не уникає дослідження понять „робітник" „трудові ресурси", „робітничі кадри", „робітничий клас" тощо. У свою чергу, починаючи дослідження аспектів підготовки робітничих кадрів, ми також маємо дослідити зазначені поняття, щоб визначити предмет і об'єкт нашого дослідження. Це пояснюється тим, що, по-перше, в науковій літературі ще й досі немає єдиної думки відносно визначення деяких понять, і, по-друге, перехід до ринкової економіки зумовлює їхнє переосмислення або уточнення.

Виходячи із зазначеного, спробуємо проаналізувати наведені поняття. Насамперед, зауважимо, що наявна в літературі різноманітність понять і визначень зумовлена необхідністю відобразити предмет і об'єкт дослідження з кількісного та якісного боку, а також їхню філософську, економічну, соціальну, організаційну та іншу природу.

Розглянемо визначення основних об'єктивних і суб'єктивних понять. Населення можна характеризувати як суб'єкт і основу суспільного виробництва, як історичну систему в єдності її різноманітних ознак і визначень, як стійке формування, що, постійно відтворюючись, складається з людей (природний субстрат населення) з притаманними їм історично визначеними матеріальними та ідеальними якостями й структурами. Уся конкретна сукупність людської діяльності - це якості населення в дії, а якості населення - його діяльність як потенційна діяльність. Якості населення реалізуються в історично визначеній системі суспільних відносин [137, с. 90].

Останнє твердження, на наш погляд, має методологічне значення для розуміння понять об'єктивного та суб'єктивного характеру, що стосуються відтворювальних процесів, ринку праці, системи підготовки робітничих

кадрів тощо. Його основний зміст полягає в тому, що суспільство виражає історичну сукупність зв'язків і відносин між індивідами, а суспільні відносини виступають як спосіб соціального буття якостей людей, їхніх здібностей і потреб.

Можна погодитись з позицією В.Радченко, що якості індивіда й населення - це вираження суспільних відносин і діяльності, що сутність людини виражається через суспільні відносини й існує в людині, а не поза нею, що населення будь-якої історично визначеної формації завжди має таку якість, яка є відносно незмінною, що в процесі тривалого існування людей інваріантна розвитку і кожного разу не виникає в населення знову й не зникає кожного разу в новому циклі його відтворення. Останню якість можна назвати основною системоутворюючою якістю або атрибутом населення, а саме робочою силою. Вона є матеріальною якістю людини й населення і реалізується лише в трудовій діяльності, соціально закріпленій відповідною системою виробничих відносин [137, с. 91], які серед політичних, правових, етичних, естетичних, релігійних та інших відносин є, на наш погляд, основними, системоутворюючими.

Звернемо увагу на визначення робочої сили, дане К.Марксом в „Капіталі". „Під робочою силою, або здатністю до праці, ми розуміємо сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особа людини, і які застосовуються кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості [94, с. 178]".

Об'єктивний характер поняття „робочої сили", на наш погляд, підтверджується його загальносоціальним характером, тобто тим, що воно, по-перше, притаманне будь-якій соціально-економічній формації; по-друге, не є суто природним феноменом, але водночас є природною якістю історично конкретної людини і населення; по-третє, є внутрішньою, потенційною якістю людини. Ця внутрішня якість людини перестає бути потенційною і перетворюється в дійсну робочу силу, коли вона проявляє себе зовнішнім

чином, втілюючись в будь-якій споживчій вартості, тобто в процесі праці. Остання обставина дає змогу деяким ученим обґрунтовувати соціально-класовий характер робочої сили. Так, А.Котляр у своїх працях застерігає від змішування понять „робоча сила” (тобто здатність до праці) з поняттям „працездатність”. Він стверджує, що працездатність мають усі фізично і духовно нормальні люди в певних вікових межах, а носіями робочої сили є лише ті з них, хто через свій соціальний стан має трудитись. „Саме завдяки своїй якості робоча сила виступає як економічна категорія, яка відбиває історично певну соціальну класову структуру суспільства і є, як відомо, суттєвою рисою виробничих відносин [79, с. 16-20]”.

У свою чергу, В.Радченко заявляє, що здатність до праці й робочу силу не можна протиставляти і різко розмежовувати. На його погляд, немає підстав стверджувати, що капіталіст має здатність до праці, але не має робочої сили. В.Радченко вважає, що капіталіст не має здатності до праці й не має робочої сили, тому що його безпосередня життєдіяльність не пов’язана з виробництвом споживчої вартості. Діяльність капіталіста - це діяльність з привласнення додаткової вартості, яка не є власне трудовою. Коли говорять про здібності до праці, які має капіталіст, то абстрагуються від соціальної визначеності цих здібностей, виокремлюючи їхню суто фізіологічну, природну основу [137, с. 93].

На наш погляд, ці міркування свого часу мали певне ідеологічне значення. На даному етапі переходу до ринкових відносин вони нічого не варті. Так, при визначенні поняття „трудові ресурси” за основу беруться терміни „працездатність” і „працездатне населення”, тобто і підприємці, і наймані працівники, які входять до названих категорій населення, мають здатність до праці (працездатність), яка може бути потенційною та реалізованою, загальною й професійною.

Будемо виходити з тези про те, що робоча сила реалізується в трудовій діяльності, але водночас є системоутворюючою властивістю кожної людини і

населення загалом, яка є відносно незмінною і кожного разу не виникає в населення заново і не зникає в кожному циклі його відтворення. Ця думка дає підстави стверджувати, що здатність до праці є об'єктивною якісною характеристикою і як потенційна якість притаманна кожній людині незалежно від віку та соціального стану. Адже відомі непоодинокі випадки залучення до праці малолітніх дітей на законних і незаконних підставах, людей похилого віку та людей, які за соціальним походженням і станом могли б не працювати за наймом. Змінюється лише ступінь працездатності кожного індивіда залежно від віку, стану здоров'я, професійної підготовки тощо.

Об'єктивною категорією є також, на наш погляд, загальна працездатність, яка передбачає наявність у людини фізичних, психологічних та інших даних, які визначають здатність до праці й не потребують спеціальної підготовки, а також професійна працездатність, тобто здатність до конкретного виду праці, що потребує спеціального навчання. Вважається, що загальна працездатність на відміну від професійної - це здатність тільки до некваліфікованої праці [137, с. 5]. Проте варто зауважити, що відомі непоодинокі випадки здатності індивідів виконувати спеціальну кваліфіковану роботу без професійної підготовки.

Цілком очевидно, що не треба зводити людину лише до робочої сили. Людина виступає як носій робочої сили і разом із здібностями до праці має також інші здібності, які вона використовує в різних сферах життєдіяльності. Водночас робоча сила є однією з головних якостей людини, і її відтворення має бути спрямоване на благо людини.

Вітчизняні дослідники, крім робочої сили, виокремлюють також поняття „трудові ресурси", „трудовий потенціал" тощо, підносячи їх до рангу таких самих категорій як робоча сила. Передусім зауважимо, що поняття „трудові ресурси" ввів С. Струмілін, який за матеріалами перепису населення 1920 р. розробив демографічний прогноз чисельності населення. Відтоді термін „трудові ресурси" використовується в основному як планово-обліковий

показник. Але незважаючи на те, що трудові ресурси є носіями (суб'єктами) відносин, які складаються в процесі їхнього формування, розподілу та використання, в сучасних умовах останні є також і суб'єктом управління, що виражається, зокрема, в державному регулюванні розподілу та перерозподілу трудових ресурсів, підготовки кадрів, забезпечення зайнятості і т. п. Це змушує розглядати трудові ресурси і як планово-обліковий показник, і як економічну категорію, залежно від того, з якою метою це поняття використовується.

За такого підходу взаємозв'язок між виробництвом і трудовими ресурсами розглядався раніше і розглядається зараз під кутом зору балансової рівноваги між потребами в робочій силі та можливостями суспільства. Це твердження дало змогу ряду авторів заперечувати економічний характер трудових ресурсів. Так, наприклад, П.Косяков свого часу вказував: „Подібні визначення, очевидно, придатні для тієї мети, яку ставили перед собою автори в своїх дослідженнях, але із загальнонаукової точки зору вони мають досить-таки обмежений характер. Вони виражають не економічну, а лише кількісну, статистичну характеристику трудових ресурсів [78]".

На наш погляд, ні раніше, ні тим більше зараз, на етапі переходу до ринкової економіки, не можна погодитись з розумінням трудових ресурсів лише як „механічної сукупності індивідуумів". Тому ми вважаємо більш правильним твердження А.Соловйова та Г.Романенкової, що трудові ресурси - містке за змістом поняття. Як економічна категорія - це „сукупність носіїв функціонуючої та потенційної сукупної та індивідуальної робочої сили та тих відносин, що виникають в процесі її відтворення [162, с. 75]".

На наш погляд, трудові ресурси як економічна категорія виражають відносини стосовно населення, яке має фізичну та інтелектуальну здатність до праці відповідно до встановлених державою умов відтворення індивідуальної робочої сили. Останнє ще раз підкреслює суб'єктивний характер даного поняття, залежний від суб'єкта державного управління.

Отже, цілком очевидно, що наведений методологічний підхід до аналізу трудових ресурсів, який розглядає склад і співвідношення елементів їхньої структури, є дуже важливим для розуміння підготовки робітничих кадрів. Але ми вважаємо, що без розгляду функціональної ролі інших елементів він є недостатнім.

Без сумніву, структурно-функціональний підхід до аналізу трудових ресурсів дає змогу конкретизувати суспільне значення цієї економічної категорії, що сприяє більш глибокому відображенню її суті та розумінню таких понять як „робітник", „робітничий клас" та „робітничі кадри".

Визначаючи поняття „робітник" можна сказати, що це людина, яка працює на промисловому підприємстві.

У XIX ст. слово робітник широко вживалося у значенні „наймит", „людина праці", найчастіше - стосовно людей, зайнятих у сільському господарстві, а також взагалі у значенні „трудівник". У значенні „трудівник" слово робітник зрідка вживається і в наш час. Проте з розвитком лексичного складу української літературної мови уточненням місця кожного слова в лексичній системі слово робітник дедалі рідше виступає в цих значеннях міцніше закріплюючись як назва людини фізичної праці зайнятої у промисловому виробництві.

У сучасній мові слово робітник означає соціальне становище людини рід занять; його також уживають на позначення відповідного класу суспільства. Слово працівник означає того, хто працює, незалежно від сфери його діяльності. Отже, слово працівник має ширше, більш загальне значення, ніж робітник: кожного робітника заводу можна назвати працівником, але не кожний працівник є робітником.

Отже, робітник - це людина, яка працює на промисловому підприємстві, створюючи матеріальні цінності; робітник означає рід занять, соціальне становище; а працівник - це більш загальне поняття: той, хто працює у будь-якій галузі.

Робітничий - від робітник - означає: „той, що складається з робітників” - робітничий клас.

У радянські часи суспільство хворіло на ідеологію псевдосправедливості. Вважалося, що головна рушійна сила в суспільстві - це робітник, хоча насправді прогрес забезпечує інтелектуальна робота. Робітників у суспільстві в ті часи була більшість. Щоб загравати з ними й гарантувати собі безпечне існування, влада стверджувала, що робітник - гегемон. Провідна роль робітничого класу, яку так поетично, натхненно але дещо спрощено описували класики марксизму-ленінізму і яку постійно заперечували ідеологи великого капіталу, все ж залишається помітним чинником як світової історії загалом, так і розвитку локальних соціальних систем. Звісно, цю роль не можна витлумачувати прямолінійно, особливо в нових світових політичних, економічних та соціокультурних реаліях. XXI століття принесло з собою не тільки зміну соціальної структури, але й зміну функцій тих соціальних груп, котрі залишились в ній з минулих століть. На сьогоднішній день на історичній арені з’явились і потужно заявили про себе нові суспільні гравці, зокрема, середній клас, студентство, творча інтелігенція, бізнес-еліта тощо. Не рахуватись з ними нині неможливо. Студентські бунти середини 60-х - початку 70-х років, наприклад, змінили вигляд післявоєнної європейської історії. Ряд економічних, соціальних (громадянських) і політичних функцій перехопив і успішно виконує в останні роки середній клас. На свій особливий кшталт повернули процес перебудови в колишньому СРСР представники творчої інтелігенції. Своєрідну сторінку і в життєву книгу новітньої історії намагаються вписати нові „професійні політики” чи представники „бізнес-еліти”.

Роль робітничого класу в останні десятиріччя змінилась. Однак вона не щезла, як поспішають заявити про це деякі західні теоретики, а лише змінила свою сутність і спрямованість. Робітничий клас був і залишається основним виробником матеріальних благ, хранителем народної культури і звичаїв,

соціального досвіду і мудрості поколінь, толерантності у взаєминах з іншими народами, борцем за мир і міжнародну солідарність. Відмовившись від нав’язаної ідеологами марксизму-ленінізму так званої „історичної місії” - завоювання політичної влади й встановлення диктатури пролетаріату - робітничий клас перейнявся відповідальністю за соціальні проблеми, головними серед яких є якість життя, умови праці і відпочинку, заробітна плата, освіта, охорона здоров’я, екологія тощо.

Усвідомивши необхідність переходу на інноваційну модель розвитку економіки і зробивши певні кроки в цьому напрямку, наша держава не може залишати поза увагою такий важливий чинник інноваційного розвитку, як кадрове забезпечення персоналу підприємств.

В процесі формування ринкових відносин відбуваються значні зміни в структурах зайнятості населення, в попиті на різні категорії працівників, в першу чергу на робітничі кадри. Хоча професійна школа намагається адекватно реагувати на ці процеси, все ж таки структура професійної освіти багато в чому не відповідає перспективним потребам ринку праці. Основною проблемою є те, що в державі на опрацьована загальна філософія процесу підготовки робітничих кадрів. Наявні зміни в системі ПТУ носять косметичний характер. Глибокого проникнення в ситуацію, що складується в контексті ринкових трансформацій все ще не здійснено.

Вивчення проблеми показує, що:

1. Відсутні механізми, які забезпечують взаємозв'язок між ринком праці і ринком освітніх послуг, гнучка і оперативна система взаємодії всіх рівнів системи професійної освіти з роботодавцями.

2. Більшість роботодавців орієнтована на залучення працівників відповідно до поточних потреб і не прогнозують перспективну потребу в кадрах, а також їх підготовку і перепідготовку. Це не дозволяє отримати достовірний прогноз потреби в кадрах підприємств і організацій.

3. Відсутня цілісна система трудової мотивації та професійної орієнтації молоді і незайнятого населення, що приводить до втрати інтересу більшості молоді до робочих професій, у тому числі самих розповсюджених на ринку праці.

Не менш важливою на сучасному етапі проблемою в умовах становлення ринкових відносин є розробка методологічних і методичних засад оцінки природи і характеру процесів у різних сферах соціально-економічного розвитку, у тому числі у сфері реформування професійно-технічної освіти та впливу на цей процес ринку праці та окремих його сегментів [83].

Проблемам використання трудових ресурсів присвячені численні публікації як молодих науковців, так і досвідчених вчених, зокрема, С.Батишева, В.Гаськова, С.Гончаренко, Н.Ничкало, В.Петренко, І.Зазюна та ін. [17, 102, 115]. Однак, на нашу думку, в цьому питанні на сьогодні в Україні парадигма ринкового фундаменталізму розглядає управління робітничими кадрами, по суті, за А.Смітом - як виконавця волі „невидимої руки" ринкових законів.

Немає глибокого аналізу стану навчання та підготовки кадрів за галузями. Тому назріла необхідність створення в державі окремого центрального спеціально уповноваженого органу з питань відновлення трудових ресурсів в Україні, реформування системи підготовки робітничих кадрів.

Розв'язання цієї проблеми зумовлене певними вимогами, а саме:

- забезпеченням інноваційного розвитку країни;

- зростанням промислового виробництва та негативними тенденціями у підготовці кадрів;

- масовою декваліфікацією, зростанням дефіциту представників більшості робітничих професій (токарі, слюсарі, муляри, монтажники, металурги, гірники, зварювальники тощо);

- різким старінням трудових ресурсів, збільшенням потреби на ринку праці у кваліфікованих робітниках різних спеціальностей. Підприємства, які відроджують своє виробництво або застосовують сучасні технології та методи виробництва, стикаються на сам перед з кадровими проблемами.

У свою чергу під час розробки заходів спрямованих на підготовку та врегулювання робітничих кадрів, необхідно враховувати дослідження трансформаційних перетворень у сфері зайнятості, ринку праці, що відповідає нинішньому соціально-економічному розвитку країни і може надати той могутній імпульс розвитку економіки, першоджерелом якого може бути лише людський фактор.

Забезпечення ефективної зайнятості переважної більшості працездатного населення на сучасних виробництвах і робочих місцях, конкурентоздатних по рівню продуктивності, умовам і культурі праці з робочими місцями в розвинутих країнах, повинне стати пріоритетною метою довгострокової програми економічного відродження України.

Реалізація цієї мети вимагає:

- підвищення професійної, галузевої і територіальної мобільності робочої сили;

- досягнення можливої збалансованості числа і структури робочих місць з відповідними характеристиками трудових ресурсів.

Найбільшою проблемою в Україні є нестача робітничих кадрів. Досі в державі не існує комплексного підходу до розв'язання питання забезпеченості кадрами підприємств у поєднанні з основними напрямами структурної перебудови економіки, програмами інноваційного розвитку, соціально-економічного розвитку регіонів. Звідси перекоси у формуванні кваліфікаційної структури.

Система забезпеченості кадрами повинна гнучко реагувати на зміни, які відбуваються в економіці, і зокрема у виробництві.

Очікувані інвестиції для виробництва, структурна і технологічна перебудова, вступ України до СОТ можуть бути ефективними тільки за умови попереджувальних заходів, і передовсім професійної підготовки та перепідготовки робітничих кадрів.

Нині постає нагальна потреба створення єдиної національної системи безперервного професійного навчання, основними цілями якої повинні бути: задоволення потреб галузей економіки в робітничих кадрах необхідної професії і кваліфікації, що відповідають вимогам структурної перебудови і технологічному рівню виробництва; підготовка робітників для новобудов за новими перспективними професіями; перепідготовка робітників у зв'язку з їхнім перерозподілом між підприємствами, галузями, регіонами; формування робітника нового типу, що відповідає сучасним та перспективним вимогам виробництва.

На жаль, сьогоднішній стан економіки, украй низький рівень інвестицій не дозволяє забезпечити адекватне потребам економіки за об'ємом і структурою відтворювання матеріальної основи робочих місць. Процес катастрофічного старіння виробничих фундацій, по суті, позбавляє виробників перспективи виходу з кризового стану і тим більше досягнення сучасного технічного та технологічного рівня виробництва, створення нових конкурентноздатних робочих місць.

Якщо мінімальними бюджетними ін'єкціями ця проблема в кількісному відношенні хоч якось розв'язується (всього у 1996 р. в Україні за даними Державної фундації сприяння зайнятості населення було створено 89,9 тис. нових робочих місць, що складало більше 10% від потреби), то про співвіднесення якості нових робочих місць з характеристиками робочої сили, а тим більше з особливостями регіональних ринків праці, говорити не доводиться. Дані про рух робочих місць на всіх стадіях процесу відтворювання державною статистикою не враховуються і не закладаються як початкова база в поточне і перспективне планування. В створенні нових

робочих місць як і раніше домінують економічні інтереси і виробничі потреби, що слабо враховують кількісну і якісну оцінку пропозицій робочої сили.

Сучасних студентів потрібно навчати принципам оптимального ринкового управління на новій методологічній основі. В основу такого підходу повинен бути встановлений принцип комплексного навчання, що припускає вивчення всіх сторін ринкових відносин.

Тим часом, державне регулювання процесу підготовки робітничих кадрів є найважливішим інструментом створення нових робочих місць в умовах становлення ринкових відносин. В свою чергу регулювання руху робочих місць повинне враховувати всю сукупність чинників соціально-економічного характеру, що обумовлюють функціонування ринкового механізму:

а) ринкову кон’юнктуру, що зумовлює тенденції руху робочих місць, їх структурно-кількісні параметри;

б) циклічність розвитку економіки передбачення можливого економічного спаду і пов'язаного з ним скорочення існуючих робочих місць;

в) державні цільові програми розвитку конкретних галузей економіки і пов'язане з ними створення нових робочих місць;

г) можливості використовування тимчасової, сезонної зайнятості, надомної праці;

д) дотримання законів, договірних угод з профспілками, що захищають інтереси окремих категорій населення і працюючих.

Комплексний облік цих чинників повинен бути встановлений в основу розробки державної програми підготовки робітничих кадрів як найважливішої становлячої загальної стратегії реформування. Тільки включення показників руху робочих місць в загальну систему єдиних основних макро і мікроекономічних показників в умовах становлення ринкових відносин дозволить подолати пасивне відношення урядових органів до положення на

ринку праці, зіставити їх з бажаною перспективою підготовки робітничих кадрів і її динамікою, регулюючи розвиток ринку робочих місць в потрібному напрямі [154].

Дискусії початку 90-х років про спроможність самого визначення „регулюючий ринок" безповоротно йдуть в минуле [171]. Перемагає тверезий і прагматичний підхід, заснований на сумному досвіді розгулу ринкової стихії перших літ реформування, уважному, критичному сприйнятті досягнень розвинутих країн: сутність перетворень повинна полягати в розкріпаченні ринкових чинників при збереженні регулюючої функції держави, покликаної забезпечити надійний соціальний захист населення через гнучку соціальну політику і трудове законодавство.

Ринок праці і ринок робочої сили в умовах формування ринкових відносин країн СНД став реальністю. Але процес його становлення, особливості і характер розвитку багато в чому не відповідають меті ринкового реформування. Задекларований керівництвом країн курс на створення соціально орієнтованої економіки не реалізується. Зміни, що відбуваються на ринку праці, в структурі зайнятості і якості робочої сили, рівні доходів і мотивації до праці набувають регресивного, асоціального характеру. Досліджені тенденції становлення ринку праці в Україні, відображаючи загальні особливості його розвитку в країнах СНД, свідчать про те, що цей процес здійснюється переважно за рахунок внутрішніх джерел саморозвитку ринку праці і ринку робочої сили, що формує необхідні умови їх функціонування. Створення достатніх умов повинне бути забезпечено цілеспрямованою дією зовнішніх по відношенню до даних ринків чинників, що врівноважують ринкові механізми і реалізуються через відповідну економічну і соціальну політику держави.

Сучасні ринкові відносини, як свідчить світовий досвід, є складною системою, в якій тісно переплетені ринкові механізми і численні регулюючі інститути. Досягнення відносної рівноваги в цій сфері забезпечується за

рахунок єдності саморегулювання і державного регулювання. Держава впливає на розвиток ринкових відносин за допомогою перш за все економічних важелів - регулюючи заробітну платню, стимулюючи підприємництво, здійснюючи гнучку податкову, бюджетну, кредитну політику і т.д. [126].

Роль держави у формуванні національних ринкових відносин та ринків праці обмежується переважно створенням їх формальних ознак: організацією центрів зайнятості, формуванням системи контролю, необхідної нормативно-правової бази.

Змістовна сторона, що включає дію на процеси розподілу і перерозподілу робочої сили, її якісні характеристики, динаміку попиту і пропозиції, створення нових робочих місць, рівень доходів і систему трудової мотивації - залишається практично за межами сфери державного регулювання. Саме ця обставина перетворює ринки праці, що формуються, в найуразливіші елементи ринкової економіки, осереддя найгостріших і хворобливих її проблем [163, с. 11-13].

Відсутність гнучкої, ефективної соціально-економічної політики держави в умовах формування ринкових відносин на ринку праці, дієвих механізмів його регулювання в умовах тієї, що погіршується в більшості країн СНД економічній ситуації неминуче деформує його розвиток, збільшуючи розрив між задачею досягнення повної, продуктивної вільно вибраної зайнятості і фактичним станом ринку праці. Тим часом, ринок праці сьогодні слід розглядати не тільки як механізм регулювання зайнятості, але і як найважливішу передумову і складову процесу формування нових соціально-економічних відносин, якісної трансформації всієї суспільної системи. Зміна відносин власності, структурна перебудова економіки, створення передумов для стабілізації і економічного зростання напряму пов'язані з ефективним використовуванням трудових ресурсів, великомасштабним вивільняється і перерозподілом робочої сили, збалансованістю робочих місць і об’ємами

пропозиції на ринку праці. Ринок праці, заснований на вільному економічному виборі його суб'єктів, сприяє розвитку підприємницької ініціативи, творчому пошуку нестандартних підходів і рішень, зростанню трудової активності і виконавчої дисципліни, формує нові стимули до праці, істотно міняє економічну свідомість і поведінку працівників.

Розширення ступеня економічної свободи суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах ринкових відносин неминуче спричиняє за собою ослаблення державних гарантій права на працю. Гранично рухомими стають межі зайнятості як по відношенню до видів діяльності, так і в плані включення особи в трудову діяльність як таку. Проте творчий економічний і соціальний потенціал ринку праці може бути розкритий за наявності визначальної умови його формування - сильних регулюючих функціях держави, що здійснює зважену і послідовну політику у сфері зайнятості, доходів населення і мотивації до праці.

В СРСР робота з кадрами на промислових підприємствах, в науково-дослідних, конструкторських та інших організаціях була жорстко зарегульована численними нормативними актами держави. Межі для самостійної творчості були встановлені вельми вузькі. Та і особливої потреби створювати і освоювати щось нове у підприємств не було. Немає ринку - немає реальної конкуренції. Чисельність і заробітна платня працівників встановлювалися зверху. Відбувався розподіл молодих фахівців в плановому порядку. Переманювання сильних фахівців походило від випадку у випадку, спеціального полювання за головами ніхто не вів. Не було реального ринку праці і не було тієї інфраструктури цього ринку, яка вже існувала в країнах з розвинутою ринковою економікою. На сьогодні кожна з країн СНД живе своїм життям і йде своїм шляхом в значно більшій мірі, ніж це було за часів входження цих країн до складу СРСР. Якщо говорити про роботу з кадрами, то в СРСР істотних міжреспубліканських відмінностей не спостерігалося,

Уніфікація в цій сфері забезпечувалася як єдністю економічних правових умов, так і централізованим адміністративним керівництвом.

Адміністративно-командна система (централізовано-планова, комуністична) господарювала в СРСР, країнах Східної Європи та ряді азіатських держав. В останні роки багато вітчизняних та західних економістів в своїх працях робили спробу дати їй загальну характеристику [36].

Характерними рисами адміністративно-командної системи є суспільна (а в результаті державна) власність практично на всі економічні ресурси, монополізація і бюрократизація економіки в специфічних формах, централізоване економічне планування як основа господарського механізму.

Нежиттєздатність цієї системи, її не сприйняття до досягнень НТР і нездатність забезпечити підхід до інтенсивного типу економічного розвитку зробили неможливим корінні соціально-економічні перетворення у всіх бувших соціалістичних країнах. Стратегія економічних реформ в цих країнах визначається законами розвитку світової цивілізації.

В радянській плановій економіці задача управління кадрами підприємств мала істотно менше значення, ніж в умовах ринкової економіки. Це може бути підтверджено, зокрема тим, що в СРСР не було ні одного професійного журналу з питань управління персоналом. Підготовка фахівців по управлінню персоналом не велася. Природно, не було і підручників, присвячених управлінню персоналом як особливої складової частини управління підприємствами.

Сьогодні вже не можна говорити про однорідність систем управління персоналом в різних країнах. З’явилися відмінності, пов’язані з різними темпами і особливостями ринкових реформ. Найбільших успіхів в розвитку реальної ринкової економіки до теперішнього часу поряд з Україною досягли Росія і Казахстан. Слідом за цією групою країн можна поставити Білорусь, де при збереженні в значному об'ємі адміністративних методів управління радянського типу ринкові структури все ж таки розвиваються. В Білорусі

розвиток ринку багато в чому здійснюється унаслідок тісних зв'язків, що зберігаються, з підприємствами Росії і під впливом Росії. Саме в перерахованих чотирьох країнах розвиток систем управління персоналом має найбільшу кількість загальних рис і тенденцій. В інших країнах СНД через цілий ряд політичних і економічних причин аналогічні процеси проходять значно повільніше, хоча у принципі зміни йдуть в тих же напрямах. На початкових кроках розвитку ринкових механізмів в країнах СНД змінам в управлінні персоналом багато в чому сприяв прихід іноземного капіталу. Створюючи спільні підприємства або дочірні фірми, транснаціональні компанії приходили і приходять в ці країни зі своєю культурою і технологіями менеджменту. А це у свою чергу сприяло і сприяє розвитку систем управління персоналом на підприємствах з вітчизняним капіталом.

З моменту розпаду СРСР пройшло трохи більше п'ятнадцяти років. Але ситуація в області роботи з кадрами на пострадянському просторі змінилася вельми істотно. Ось деякі особливості, що характеризують регулювання робітничих кадрів в умовах ринкових відносин:

1. Різко скоротилося державне регулювання роботи з кадрами на підприємствах. Тепер можна самостійно визначати організаційну структуру, рівень оплати праці, доцільність атестації, доцільність і форми навчання персоналу та багато що інше.

2. Конкуренція між підприємствами стає нормою господарського життя. Загроза розорення для погано працюючих підприємств стала абсолютно реальною. Це примушує власників і керівників компаній шукати шляхи і засоби, які забезпечать комерційний успіх і зменшують вірогідність животіння або розорення.

3. Затверджується розуміння цінності людських ресурсів компанії. Накопичення досвіду роботи в умовах ринку, підвищення управлінської і комерційної компетентності керівників приводить до зростання розуміння

цінності людських ресурсів. Сильний кадровий склад забезпечує успіх компаній, слабі кадри ведуть бізнес до краху.

4. Зростає готовність підприємств вкладати сили і засоби в створення і множення свого людського капіталу Є явна тенденція до збільшення витрат компаній на залучення і навчання персоналу, оцінку працюючих співробітників, зміцнення кадрових служб компаній.

5. Сформувався і продовжує розвиватися ринок праці. Ринок - це купівля-продаж за реальними цінами, це конкуренція. Потенційні працівники конкурують між собою за право отримати добру роботу в комерційних компаніях. Зростає розуміння цінності доброї профільної освіти. І все активніше стає конкуренція між компаніями в наймі найсильніших працівників.

6. Сформувалася і продовжує розвиватися інфраструктура ринку праці. Попит народжує пропозицію. Попит на зовнішні ресурси з боку учасників ринку праці привів до формування комплексу послуг і фірм, що забезпечують інфраструктуру цього ринку.

„Кадри вирішують все!” - це старе гасло все більше стає нормою життя в умовах ринку. А системи управління персоналом в країнах СНД мають все менше відмінностей від систем управління персоналом в країнах з розвинутою ринковою економікою.

У зв’язку з цим постає питання: чи здатні учбові заклади системи профтехосвіти ефективно працювати в умовах ринкової економіки, більш того, чи мають право на самостійне існування в системі освіти України?

Відповідь можна дати тільки своєю практичною роботою, пошуком нових, найраціональніших підходів до оновлення своєї діяльності відповідно до вимог часу. Все це стримує реформування і подальший розвиток системи професійної освіти, інтеграцію його в світовий освітній простір.

Можна розробити добрі реформи, отримати на Заході запаморочливі позики, але якщо покоління, що йде нам на зміну не отримає якісної

професійної освіти, що здатна забезпечити справжній прорив перш за все в економіці, ніякі елітні спецшколи і вищі учбові заклади вже ніколи не зможуть підняти країну з колін.

Органам управління освітою належить складна задача адаптувати систему професійно-технічної освіти до нової політичної, соціальної і економічної реальності, пов'язаної з переходом до ринкової економіки. Умови становлення ринкових відносин істотно впливають і на систему професійно-технічної освіти. Спеціальності, запитані на ринку праці, міняються, і цей процес необхідно відстежувати. Слід переглянути пріоритети в області формування конкретних компетенцій і навиків. Необхідно також більше відповідальності і засобів бюджету, зберігаючи при цьому роль гаранта соціальної захищеності працівників. Слід також розвивати більш динамічну взаємодію між системою професійно-технічної освіти і роботодавцями сфер промисловості і торгівлі.

Ринок послуг системи професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів пов'язаний, з одного боку, з ринком праці, а з іншого - з ринком науково-технічної продукції і ринком інвестицій. Незбалансованість між структурою підготовки і потребами економіки як в робочих кадрах, так і у фахівцях, в умовах переходу до ринкових відносин ускладнює працевлаштування випускників учбових закладів. В пом'якшенні дисбалансу структури робочої сили і робочих місць провідна роль належить мобільності освітньої системи в цілому і особливо системи професійної освіти. Досягається це, перш за все за рахунок якості освіти, яка забезпечує пристосування працівників до вимог ринку.

Слід мати на увазі, що ринок професійних освітніх послуг грає активну роль у формуванні перспективної зайнятості, вирішуючи проблему перенавчання працівників, що виявилися без роботи у зв'язку із структурною перебудовою економіки і науково-технічним прогресом.

Разом з тим питання про ринок висококваліфікованої робочої сили і адекватного реагування на нього системи освіти має свій соціально-економічний зміст. Наявність „зайвих людей” з дипломами, які в умовах переходу до ринку виявляються незатребуваними, ставить питання, як перед державою, так і перед системою професійної освіти про зміну форм і методів їх підготовки. Ринок освітніх послуг, пристосовуючись до ринку праці, має і свої особливості, обумовлені перш за все тим, що освіта в значній мірі є суспільним благом.

Існуюча сьогодні система підготовки робітничих кадрів має бути приведена у більш сучасну та ефективну відповідність до потреб економіки країни у всіх її сферах. Для цього необхідно створити передумови для істотного підвищення мобільності робочої сили (професійної, соціальної, територіальної) шляхом їх належної професійно-освітньої підготовки, трансформування мережі навчальних закладів відповідно до поточних та перспективних вимог економіки як на державному, так і на регіональному ринку праці.

Саме професійно-технічна освіта виступає чинником, здатним створити стабільний запас кваліфікації фахівця, що дасть змогу оперативно реагувати на швидкі зміни технології виробництва.

З цією метою спільно з іншими центральними органами виконавчої влади та роботодавцями розроблено проект програми розвитку професійно-технічної освіти на 2005-2010 роки, в якому передбачається:

- осучаснення матеріально-технічної бази шляхом створення навчально-виробничих практичних центрів за галузевим принципом;

- забезпечення участі підприємств, установ та організацій - замовників кадрів, державної служби зайнятості у створенні навчально-виробничих комплексів з впровадження нових технологій виробництва, розвитку професійного навчання на виробництві;

- модернізація змісту професійно-технічної освіти шляхом розроблення і впровадження державних стандартів нового покоління, випуску сучасних

підручників, посібників, науково-навчально-методичної та іншої літератури для цільового забезпечення системи професійно-технічної освіти;

- кадрове забезпечення системи професійно-технічної освіти шляхом розроблення та впровадження науково обґрунтованого штатного розпису, створення дієвої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників, впровадження обов'язкового стажування педагогічних працівників в умовах сучасного виробництва, розроблення механізму підбору та призначення керівних кадрів професійно-технічних навчальних закладів;

- удосконалення системи управління професійно-технічною освітою на державному та регіональному рівнях, передача деяких повноважень державного органу управління профтехосвітою до відповідних регіональних органів [106].

Не скажеш, що держава повністю усунулася від вирішення цієї проблеми. Переймається нею Міністерство освіти та науки, Верховна Рада провела спеціальні парламентські слухання, вийшов і Указ Президента „Про додаткові заходи щодо удосконалення професіонально-технічної освіти в Україні". Однак хвалитися особливими досягненнями поки що не доводиться.

Одним з чинників, які дестабілізуватимуть ситуацію на ринку праці України є слабка адаптація існуючої системи професійно-технічної освіти до ринкових вимог. У більшості регіонів України відсутні прогнози потреби в кваліфікованих робітниках на галузевому рівні. Формування державного замовлення здійснюється практично без участі установ і організацій, які володіють інформацією щодо перспектив розвитку економіки регіонів [35, с. 3].

По окремих професіях на ринку праці на одне вільне робоче місце (вакансію) в середньому припадає понад 50 бухгалтерів, операторів комп'ютерного набору, кухарів, перукарів... На Львівщині кількість випускників по професії „кравець" перевищує попит майже в 85 разів. У

Луганській області з ПТУ випущено 134 секретарів-друкарок при надлишку - 378 чоловік, бухгалтерів сільгоспвиробництва - відповідно 184 чоловік і 1698 чоловік, конторських службовців - 300 при нульовій потребі. В той час на Луганщині вакантними є 260 робочих місць прохідників, 213 - підземних гірників, 107 - електрослюсарів-ремонтників. А щорічний обсяг випускників з цих професій становить аж 10 - 60 чоловік. У більшості регіонів бракує фрезерувальник, токарів, шліфувальників, водіїв трамваїв та тролейбусів, робітників гірничих професій. Тільки в Києві, Запорізькій, Полтавській та Харківській областях вакантними залишаються біля 300 робочих місць токарів. На кінець першого півріччя 2004 р. загалом по Україні навантаження на одне вільне місце для кваліфікованих робітників-інструментальників становило 2 особи, а на робочі місця, що не вимагають професійної підготовки, - 13 [87, с. 59-60].

Ситуація, коли при значному рівні безробіття маємо велику кількість незаповнених вакансій, є ненормальною і її потрібно виправляти якнайшвидше.

А хіба знають школярі, які професії будуть потрібні після закінчення ними навчання? Нерідко не знають цього й ректори ВНЗ, не кажучи про директорів ПТУ. Немає державної системи професійної орієнтації, починаючи з дитячого садка і школи, тому ми не знаємо навіть приблизно, яка потреба і в яких спеціалістах буде через три, п’ять, десять років. Приватні ж вузи за гроші вступників продовжують „штампувати” спеціалістів, виходячи з потреб сьогодення. На жаль, і державні заклади часто готують такі ж кадри.

Отже, допоки не буде створено єдиної державної системи прогнозування, витрачатимуться і кошти людей, і державні кошти, аби готувати „майбутніх безробітних [35, с. 3]”.

Продуктивність будь-якої освітньої системи визначається ефективністю її діяльності. Ефективність, як відомо, - категорія, яка визначає, з одного боку, якість навчання, а з іншого, - його результативність. Якість навчання - це

співвідношення цілей і досягнутих результатів. Результативність - співвідношення результатів і затрат. Коли ми говоримо про підвищення якості навчання, потрібно визначити критерій оцінки. Важливо визначити рівень підготовки працівників відповідно до вимог роботодавців. З іншого боку, маємо оцінити, наскільки ми в процесі навчання забезпечили психологічний захист нашого слухача.

Виходячи з вимог сьогодення, ми маємо забезпечити безперервність професійного навчання. При цьому слід виконувати два завдання: з економічної точки зору формувати трудові ресурси і особистість. Коли ми кажемо, що людина потрапила на виробництво після навчання, скажімо в професійно технічну освіту, ми говоримо про її розвиток і розвиток трудових ресурсів. Професійне навчання безробітних виконує також дві функції: воно має відновити розвиток людини і поновити його, тобто провести коригуючи дії щодо розвитку людини як особистості і людини як трудового ресурсу.

Наша схема побудована так, що вона починається з роботодавця і на виході теж має справу з роботодавцями. її завдання - організація підготовки кадрів на замовлення роботодавців. Вона примушує нас ширше дивитися на проблему формування ринку праці. По суті, цей ринок формується саме роботодавцями на основі тих вимог, які ставить перед нами економіка і політика, і тих важелів, які вони дають у наше розпорядження. Йдеться про ринкову економіку, податкову систему, міжнародний обмін тощо, які є визначальними компонентами сучасних соціально-економічних і трудових відносин. Потім уже йдуть такі поняття, як навчання, підготовка кадрів, котрі переслідують одну мету - надати людині можливість заробити кошти на пристойне життя її родини.

Якщо ж говорити про професійне навчання, то починати слід з піднесення загальної освіченості населення. Людина, яка навчилася читати, вже корисніша для суспільств, ніж неписьменна, їй легше здобути

конкурентоспроможну на ринку праці професію. Роботодавці охочіше вкладатимуть кошти в тих, у кого кращі перспективи здобути професію.

Жовтнева революція 1917 внесла корені зміни в систему професійно-технічної освіти. В 1918 р. введено обов'язкове навчання підлітків 15-17 років, що працювали на підприємствах і в установах. На базі раніше існуючих ремісничих училищ і шкіл створена сітка професійно-технічних курсів, шкіл, клубів з метою професійної і загальноосвітньої підготовки молоді. В 1919 р. при Наркомпросе РРФСР встановлена секція професійно-технічної освіти, перетворена в 1920 р. у Головний комітет професійної освіти (Главпрофобр). В 1919 р. прийнятий декрет Раднаркому РРФСР „Про заходи до розповсюдження професійно-технічних знань", в якому указувалося, що „необхідною умовою остаточного торжества робочо-селянської революції є підняття продуктивності народної праці, а... найшвидшими вірним способом такого підняття є розповсюдження в широких народних масах професійно-технічних знань і умінь..." (Вісті ВЦИК, №135, 24 червня 1919р.). Професійно-технічна освіта всіх робітників у віці від 18 до 40 років (за винятком осіб, що мали підготовку не нижче колишніх ремісничих училищ або що навчалися в технічних учбових закладах) на підприємствах, де не було фабрично-заводських шкіл, - з 14-річного віку. В 1920 затверджено „Положення про професійно-технічні школи", в 1921 - положення про заводське учнівство в металообробній промисловості, про школи фабрично-заводського учнівства (ФЗУ), в 1924 - нове положення про школи ФЗУ. В 20-і рр. Главпрофобром розроблений зразковий учбовий план: для шкіл ФЗУ 60-65% учбового часу відводилося на виробниче і 35-40% на теоретичне навчання. Об'єднуючи загальне, професійне і політичне утворення підлітків, поєднуючи навчання з продуктивною працею, школи ФЗУ з'явилися новим, соціалістичним типом професійних учбових закладів для робочої молоді. В 20-30-і рр. в школах ФЗУ та ін. професійних учбових закладах використовувалися три системи виробничого навчання - наочна, операційна і

комбінована (наочно-операційна). В середині 30-х рр. на основі кращих елементів операційної і комбінованої систем була розроблена операційно-комплексна система, яка з 40-х рр. є основною: учнів послідовно освоюють окремі прийоми і операції професійної діяльності, потім комплексні роботи по зростаючій складності, навчання проводиться в процесі виготовлення корисної і складної продукції; все це готує що вчаться до самостійного виконання робіт, включенню в продуктивну працю. За роки існування (1920-40 рр.) школи ФЗУ підготували для народного господарства 2,5 млн. кваліфікованих робітників. В той же час відомча роз'єднаність шкіл ФЗУ утрудняла централізоване керівництво професійним навчанням робочих кадрів, розробку єдиних учбових планів, програм, підручників та ін. Для розширення організованої підготовки кваліфікованих робітників, впорядкування керівництва Професійно-технічна освіта і ліквідації відомчої роз'єднаності професійних шкіл в 1940 р. створена система Державних трудових резервів СРСР, якій передані школи ФЗУ, реорганізовані в ремісничі училища і в школи фабрично-заводського навчання (ФЗО). В роки Великої Вітчизняної війни 1941-45 рр. училища і школи трудових резервів зіграли видну роль в підготовці робочих кадрів для галузей оборонної промисловості. На ряді підприємств, особливо в східних районах, вихованці трудових резервів складали понад 50% всіх робітників. 20 тис. вчаться і працівників училищ і шкіл за допомогу фронту нагороджені орденами і медалями. В 50-і рр. система Державних трудових резервів розвивалася у напрямі спеціалізації підготовки робітників по галузях промисловості, транспорту, будівництва, сільського господарства, підвищення рівня спеціальної і загальноосвітньої підготовки вчаться. У зв'язку з розвитком загальної середньої освіти були створені технічні училища для Професійно-технічна освіта молоді, що закінчила середню загальноосвітню школу. Для підготовки сільських механізаторів організовані училища (по типу ремісничих) механізації сільського господарства.

Для планомірного забезпечення кваліфікованими робочими кадрами галузей народного господарства в умовах науково-технічного прогресу Державні трудові резерви перетворені в 1958 в Державну систему Професійно-технічна освіта з основним типом учбових закладів - міськими і сільськими профтехучилищами (ПТУ) для підготовки кваліфікованих робітників з молоді, що закінчила неповну середню загальноосвітню школу. З кінця 60-х рр. почався розвиток ПТУ, які разом з робочою професією дають загальну середню освіту (приймаються випускники восьмилітньої школи). Середні ПТУ стають одним з перспективних шляхів здійснення загальної середньої освіти. В 70-і рр. значно розширена сіть і укріплена матеріальна база середніх сільських ПТУ. Роль і місце Професійно-технічна освіта в радянській системі народної освіти визначені в ухвалах ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР - „Про підвищення ролі Державного комітету Ради Міністрів СРСР по професійно-технічній освіті в підготовці кваліфікованих робітників для народного господарства" (1966р.), „Про заходи по подальшому поліпшенню підготовки кваліфікованих робітників в учбових закладах системи професійно-технічної освіти" (1969р.), „Про вдосконалення системи професійно-технічної освіти" (1972р.), „Про заходи по розширенню сіті середніх сільських професійно-технічних училищ і по поліпшенню їх роботи" (1975р.), в Основах законодавства Союзу РСР і союзних республік про народну освіту (1973 р.), в ухвалі Верховної Ради СРСР „Про стан народної освіти і заходи по подальшому вдосконаленню загальної середньої, професійно-технічної, середньої спеціальної і вищої освіти в СРСР" (1973р.) та ін. Учбові заклади системи Професійно-технічна освіта спеціалізовані по групах споріднених професій (металісти, хіміки, будівники, металурги, гірники, нафтовики, працівники залізничного транспорту, сільського господарства, комунально-побутових підприємств та ін. - всього близько 1100 професій). Спеціалізація училищ дозволяє підвищувати якість навчання, оптимально використовувати учбово-виробниче устаткування, раціонально

комплектувати училища педагогами-фахівцями. Теоретичне навчання включає цикл спеціальних і загальноосвітніх (у тому числі суспільно-політичних) дисциплін, необхідних для оволодіння професії, що вивчається. В процесі виробничого навчання учні опановують професійними знаннями [17], уміннями і навиками, необхідними для виконання всіх операцій за фахом, вчаться працювати, використовуючи сучасну техніку і передові методи праці.

Виробниче навчання чергує з теоретичним. Для кожної групи спеціальностей встановлюється найраціональніше співвідношення між теоретичним і практичним навчанням. В середніх ПТУ на вивчення загальноосвітніх дисциплін відводиться близько 40% учбового часу, спеціального - близько 20%, на виробниче навчання - 40%, в технічних училищах і звичайних ПТУ (для тих, що закінчили середню школу) відповідно - 10%, 20%, 70%. Характерна межа радянської системи професійно-технічної освіти - органічний зв’язок учбових закладів з підприємствами. Базові підприємства виділяють училищам устаткування, матеріали і інструменти, надають місця для проведення виробничої практики в цехах підприємства і ін. Училища, що закінчили, прямують, як правило, на підприємства, де вони пройшли виробничу практику. За роки Радянської влади в учбових закладах професійно-технічної освіти підготовлено понад 36 млн. кваліфікованих робітників. Для молоді, що поступає на виробництво після закінчення загальноосвітньої школи, і для осіб, що працюють в народному господарстві і охочих отримати нову професію або підвищити кваліфікацію, організовуються вечірні (змінні) ПТУ, курси, учбово-курсові комбінати і ін. форми курсового і індивідуально-бригадного навчання безпосередньо на виробництві. В 1973 на підприємствах, в установах і організаціях нові професії і спеціальності отримали 5 млн. робітників, підвищили свою кваліфікацію 9,6 млн. В колгоспах навчені новим професіям і спеціальностям і підвищили кваліфікацію 1,7 млн. чіл. Крім того, 231 тис. кваліфікованих працівників підготували школи ФЗУ та ін. профшколи і

училища при підприємствах. У вихованні і професійному навчанні робочої молоді беруть активну участь висококваліфіковані кадрові робітники-наставники, в 70 рр. наставництво стало масовим рухом. В системі професійно-технічної освіти в 1973 було зайнято понад 360 тис. працівників, у тому числі 218 тис. викладачів і майстрів виробничого навчання. У віданні Державного комітету професійно-технічної освіти 69 індустріально-педагогічних технікумів, які готують техніків-майстрів виробничого навчання (щорічний випуск понад 10 тис. фахівців). Викладачів спеціальних дисциплін готують інженерно-педагогічні факультети 13 політехнічних інститутів (1974 р.). Підвищення кваліфікації викладачів здійснюють Всесоюзний інститут підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників профтехосвіти (заснований в 1966 в Ленінграді) і понад 20 його філіалів в ін. містах, а також інститути удосконалення вчителів, спеціальні відділення і курси при галузевих ВНЗ. Майстри виробничого навчання один раз в 5 років проходять стажування на підприємствах. Всесоюзний науково-дослідний інститут професійно-технічної освіти (заснований в 1966 р.) спільно з науково-дослідними інститутами галузевих міністерств і Академії педагогічних наук СРСР вивчає обумовлені технічним прогресом зміни характеру праці робітників і відповідно до цього визначає зміст і форми підготовки робочі. Навчальні посібники і устаткування для системи професійно-технічної освіти випускає Всесоюзний трест виробничих підприємств Державного комітету Ради Міністрів СРСР по професійно-технічній освіті (заснований в 1947 р.), підручники та ін. учбову літературу - видавництво „Вища школа” і ряд ін. центральних видавництв. Щорічно випускається близько 2 тис. найменувань навчальних посібників і устаткування на загальну суму близько 25 млн. крб., понад 150 назв спеціальних підручників і ін. учбової літератури тиражем 5,5 млн. екземплярів. Отримали розвиток технічна [29] і художня творчість профтехучилищ.

У 50 - 80-ті роки економіка країни інтенсивно розвивалася, народногосподарський комплекс гостро потребував великої кількості кваліфікованої робочої сили. Цю потребу система трудових резервів задовольнити вже не могла через її специфічні особливості. Саме тому й було прийнято рішення про створення системи професійно-технічної освіти на базі системи трудових резервів. У формуванні цієї системи можна визначити два етапи: перший - 1959-1969 рр. і другий - 1969-1991 рр.

24 грудня 1958 року був прийнятий Закон СРСР „Про зміцнення зв'язку школи з життям і подальший розвиток системи народної освіти СРСР". Це було початком першого етапу.

У травні 1959 року такий Закон було прийнято в Українській РСР. Згідно з цим Законом школи ФЗН, ремісничі, залізничні, гірничо-промислові, будівельні училища та училища механізації сільського господарства трудових резервів, профтехшколи, школи ФЗУ та інші професійні заклади раднаргоспів та відомств було реорганізовано у денні та вечірні міські професійно-технічні училища з терміном навчання один-два роки. Реорганізацію навчальних закладів системи трудових резервів у ПТУ передбачалось здійснити до 1962-1963 навчального року. Головне управління трудових резервів було перейменоване в Державний комітет Ради Міністрів СРСР з професійно-технічної освіти. Такий само комітет було утворено і в Україні. Першим його головою був Д.Іщенко. Було створено Київське міжобласне управління профтехосвіти, керівниками якого працювали П.Бережний, М.Рак, В.Плецький, П.Лукашенко. Розвиткові матеріально-технічних училищ значною мірою сприяло прийняття 25 травня 1961 року постанови Ради Міністрів УРСР „Про подальший розвиток і покращення підготовки кваліфікованих робочих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах Української РСР". Міністерства, відомства, повинні були виділяти і безкоштовно передавати верстати, механізми, прибори, інструменти та інші матеріали для забезпечення майстерень, кабінетів і лабораторій училищ,

будувати нові учбові корпуси, майстерні та проводити ремонтні роботи. За рахунок випускників ВНЗ і технікумів поліпшувати якісний склад інженерно-педагогічних працівників.

Після проголошення незалежності наша держава стала на шлях створення національної системи освіти, основу якої складають Конституція та Закони України. Професійно-технічна освіта 1991 - 2000 рр. переживає значні зміни. Успадкована від командно-адміністративної економіки, вона перестала відповідати реаліям сьогоднішнього дня, економічного та соціального життя. Виникла нагальна потреба її реформувати. З метою розв'язання завдання 8 травня 1996 року Указом Президента України було затверджено „Основні напрями реформування профтехосвіти". Нормативно-правову базу реформаційних процесів закладено в Законі України „Про професійно - технічну освіту", прийнятому Верховною Радою України 10 лютого 1998 року. Профтехосвіта зараз на роздоріжжі, до старих проблем додались нові. Міністерство освіти не приділяє належної уваги їх вирішенню. Порушено зв'язок „училище - базове підприємство". На навчально-матеріальну базу, яка роками створювалась руками учнів та працівників училища зазіхають багато різних структур і новоявлених власників. За десять років кількість учбових закладів ПТО м. Києва зменшилась на 32 %.

Щорічно восени і весною проводяться міські ярмарки продажу продукції, виробленої в училищах руками учнів та працівників. Крім продукції, якої більше тисячі видів, на виставках з метою профорієнтації представляються усі види художньої творчості учнів. Економічна криза навчила професійно-технічні училища жити та працювати в екстремальних умовах, знаходячи внутрішні можливості для розв'язання багатьох проблем. Нові умови навчання - найважливіший засіб конкуренції навчальних закладів. Практично в усіх училищах введена атестація, здійснюється перехід на ступеневу підготовку. Проводиться робота з підготовки робітничих кадрів за інтегрованими професіями, запроваджується навчання за модульною

системою. Сформувалися нові типи професійно-технічних закладів - вищі училища.

На початку XXI ст. у всьому світі пріоритетними стають наука як сфера, що продукує нові знання, й освіта як сфера, що олюднює знання. Забезпечення пріоритетності освіти неможливо здійснити без модернізації усіх її ланок, одна з них - професійна освіта.

Формування сучасного виробничого персоналу здійснюють заклади системи професійно-технічної освіти: профтехучилища (ПТУ), професійні ліцеї, вищі професійні училища (ВПУ), центри професійно-технічної освіти й навчально-виробничі центри, навчально-курсові комбінати, технікуми, коледжі тощо. Професійне навчання робітників цілеспрямовано здійснюється також на виробництві - в умовах ринкової економіки відродження та розширення такої форми підготовки фахівців набуває особливого значення. З входженням України в нові економічні умови та становленням ринку праці перед системою професійної освіти постали нові завдання: підготовка, підвищення кваліфікації та перенавчання безробітних громадян; розширення професійного навчання дітей і дорослих з особливими потребами [96].

„Процес формування професійної компетентності особистості триває протягом усього життя людини. На кожному етапі він наповнюється новим змістом, новими організаційно-педагогічними формами і методами, новими потребами і відповідними підходами до інтегрування індивідуальних професійних, соціальних аспектів життєдіяльності [102, с.18]”.

Підвищення якості фахової підготовки кадрів неможливе без відповідного наукового рівня забезпечення навчального процесу. Мета цього науково-допоміжного бібліографічного покажчика - сприяти удосконаленню змісту професійного навчання і виховання, його модернізації та інноваційному розвитку; підвищенню професійного рівня викладачів і майстрів виробничого навчання [115, с. 234].

Ринок послуг системи професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів зв’язаний, з одного боку, з ринком праці, а з іншою - з ринком науково-технічної продукції і ринком інвестицій. Незбалансованість між структурою підготовки і потребами економіки як в робочих кадрах, так і у фахівцях, в умовах переходу до ринкових відносин утрудняє трудовлаштування випускників учбових закладів. В пом’якшенні дисбалансу структури робочої сили і робочих місць основна роль належить мобільності освітньої системи в цілому і особливо системи професійної освіти. Досягається це, перш за все за рахунок якості освіти, яка забезпечує пристосування працівників до вимог ринку.

Слід мати на увазі, що ринок професійних освітніх послуг грає активну роль у формуванні перспективної зайнятості, вирішуючи проблему перенавчання працівників, що виявилися без роботи у зв’язку із структурною перебудовою економіки і науково-технічним прогресом.

З точки зору обґрунтування логіки дослідження, позначені вище зв’язки між процесами суспільних перетворень, з одного боку, і трансформаційних перетворень у сфері ПТО, - з другого, дозволяють визначити таку методологічну схему комплексного аналізу проблеми побудови моделі управління ПТО:

- аналіз сучасного стану соціально-економічної сфери у розрізі основних напрямів структурних перетворень;

- аналіз закономірних зрушень за цими напрямами і побудова узагальненої теоретичної моделі управління ПТО регіону;

- формування вимог до критеріїв побудови моделі управління ПТО регіону, яка має бути зорієнтована на максимально ефективне обслуговування ринку праці;

- оцінка існуючого стану ПТО та сфери зайнятості населення, ринку праці;

- дослідження трансформаційних перетворень у сфері зайнятості, ринку праці, які мають сформувати модель ПТО, що відповідає критеріальним вимогам;

- визначення та обґрунтування етапів трансформаційних зрушень у системі ПТО з оцінкою їх впливу на ринок праці;

- опрацювання (для кожного з етапів) практичних методів здійснення перетворень у системі управління ПТО, адекватних соціально-економічному середовищу та вимогам ринку праці.

Таким чином, за будь-яких умов в основі побудови моделі дослідження трансформаційних процесів ринку праці, як і моделі ПТО, лежить аналіз сучасного (або початкового, „стартового" для кожного етапу аналізу) стану соціально-економічної сфери у розрізі основних напрямів структурних перетворень.

Проте, на нашу думку, щодо ринку праці не варто проводити розмежування структурних реформ щодо їх вузького й широкого розуміння. Зокрема, щодо зрушень на ринку праці, освітянська сфера має значення не менше (а часом і більше), ніж інші напрями структурних реформ. Приміром, з точки зору збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці якісні характеристики робочої сили, що обов'язково включають рівень освіти працівників (у тому числі навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації, наявність другої освіти тощо) в умовах переходу до інноваційної моделі розвитку мають, поза сумнівами, першочергове значення для підвищення життєвого рівня населення.

Аналіз сучасного стану системи ПТО дає можливість дійти висновку, що ефективний механізм її регулювання має включати досить різнопланові та диференційовані за силою впливу підсистеми, не обмежуючись лише ринком праці, загальною сферою зайнятості. Розробка ефективної стратегії і тактики управління ПТО вимагає також комплексного підходу до вирішення

економічних, соціальних, демографічних проблем, які безпосередньо впливають та визначають її стан.

При цьому методологічно важливим принципом, на нашу думку, є те, що зайнятість у ринковому господарстві має формуватись переважно на основі самостійного працевлаштування.

Іншим важливим принципом, який певною мірою випливає з першого, є посилення мобільності робочої сили, при тому всіх її форм - територіальної, галузевої, професійної, соціальної, внаслідок цього відбуваються інтенсивні переміщення робочої сили як на зовнішньому ринку праці, так і на внутрішньому.

Регулювання системи регіональної ПТО має враховувати сегментацію ринку праці, для того щоб набути адресного, цілеспрямованого характеру. В основу має бути покладено модель управління ПТО, ключовими елементами якої є підготовка працівників до ринкової організації праці: конкуренція на ринку праці, заробітна плата як ціна послуг праці, трудова мобільність, рівень безробіття. Саме за цими параметрами здійснюється, з одного боку, саморегулювання ринку праці, а з другого - відбувається адаптація системи регіональної ПТО до потреб ринку праці.

Пріоритетними напрямами реформування регіональної ПТО є підвищення якості та конкурентоспроможності підготовленої робочої сили. До найголовніших проблем професійно-технічної освіти можна віднести такі [34]:

- кризові явища в економіці області, наявні в попередні роки, та низький рівень оплати праці, які спричинили відплив із ПТНЗ висококваліфікованих педагогічних кадрів;

- незадовільне ресурсне та фінансове забезпечення реформування професійної освіти;

- недостатньо використовуються можливості соціального партнерства з роботодавцями, обласною службою зайнятості;

- неспрогнозованість потреб у підготовці фахівців різного професійного спрямування;

- невідповідність застарілої, морально і фізично зношеної матеріально-технічної бази ПТНЗ вимогам інформаційно-технологічного розвитку;

- відставання рівня професійної компетентності керівників і педагогічних працівників ПТНЗ від зрослих вимог до якості підготовки робітничих кадрів [150, с. 9].

Втім, молодь не хоче бути верстатниками, слюсарями та електриками - студентів ПТУ щороку меншає. Протягом останніх 10 років система середньої спеціальної освіти дедалі більше програє вищій школі за якістю освіти. Профтехучилище обирають переважно ті, хто не може вступити до ВНЗ. Часто за традицією туди йдуть ті, хто хоче продовжити сімейну династію. Таких, хто свідомо хоче опанувати першу робітничу спеціальність - не надто багато. Проте за статистикою кожний третій безробітний віком до 21 року - випускник ПТУ.

Ні для кого не є таємницею, що в Україні занадто високий рівень безробіття. Особливо це відчувається на заході держави, де промисловість не так розвинута як на сході, - на Західній Україні й по сей день привалюючою галуззю економіки є сільське господарство, що зумовлено історичним розвитком, сприятливими кліматичними умовами та наявністю родючих земель. У Східній Україні безробіття не має такого великого розмаху як на заході, але є не менш відчутним.

Аналізуючи статистичні данні можна помітити, що однією з основних причин безробіття в державі є зовсім не нестача робочих місць, а, як це не дивно, небажання людей працювати. На це можуть бути різні причини: низька заробітна платня; низька професійна підготовка або низький рівень освіти потенційного працівника; відсутність спеціальних життєво-необхідних сучасному фахівцю знань, як то володіння навичками роботи з комп’ютером або знання іноземної мови тощо. Непоодинокі випадки, коли роботодавець,

пропонуючи досить такі високу заробітну плату, вимагає від працівника працювати без вихідних або відпустки чи встановлює інші вимоги, які суперечать чинному законодавству.

Налагодивши ефективно функціонуючу систему інформаційного забезпечення населення можна не тільки подолати більшість проблем, пов'язаних із безробіттям, але й запобігти його розвитку і поширенню в майбутньому. Проте налагодити таку систему одразу ж неможливо. Це потрібно робити поступово. Перш за все потрібно ознайомити населення з тими можливостями, які надає громадянам діюче українське законодавство.

В умовах структурної перебудови економіки та вивільнення надлишкової робочої сили особливо актуального значення набуває не просто завдання підготовки кадрів, а навчання людей за тими професіями, які допоможуть їм стати конкурентоспроможними на ринку праці.

Таким чином, забезпечення пріоритетних галузей висококваліфікованими робітниками і фахівцями - складна, комплексна проблема, вирішувати яку необхідно сумісними діями органів виконавської влади, місцевого самоврядування і працедавців [153, с. 31-37].

Держава через спеціальну систему має щодня займатися професійною підготовкою і професійною орієнтацією своїх громадян. Саме на державному рівні потрібно прогнозувати й вивчати, які професії потрібні нині і без яких не обійтися в майбутньому, яких спеціалістів слід готувати для виробництва і управління, аби наша країна могла посісти чільне місце серед розвинутих держав. Не можна далі миритися зі становищем, коли випускники багатьох навчальних закладів після закінчення навчання змушені йти в центри зайнятості і шукати роботу, оскільки одержана ними професія не має попиту на ринку праці.

Сьогодні завданням держави у сфері навчання є: по-перше - вдосконалення системи і методів професійного навчання, по-друге - збільшення пропозиції на навчання. Вже розпочаті певні заходи, спрямовані

на підвищення рівня якості професійного навчання, проте через недостатнє фінансування, робота з цього питання йде досить повільними темпами.

Підсумовуючи слід зауважити, що необхідно розробити й затвердити на державному, регіональних рівнях концептуальні засади формування та розвитку єдиної цілісної системи неперервної професійно-технічної освіти, яка має бути зорієнтована на задоволення поточних та перспективних завдань в підготовці робітничих кадрів сучасного виробництва та сфери послуг, оперативне гнучке реагування на зміни в умовах реформування економіки, системи ПТО, забезпечення стабільної продуктивної робочої сили.

На жаль, на всіх рівнях управління в державі втрачено зв’язки на замовлення та підготовку робітничих кадрів. Кожна галузь, відомство живе само по собі. А найгірше те, що сьогодні немає єдиної політики підготовки робітничих кадрів, незайнятого населення із залученням Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства агропромислового комплексу та інших центральних органів з Міністерством освіти і науки.

Докорінні зміни, що відбуваються в економіці країни, суттєво впливають на стан професійно-технічної освіти, головним завданням якої є забезпечення економіки держави кваліфікованими робітничими кадрами, які б дали змогу Україні долучитися до сучасних інтеграційних процесів, характерних для глобалізації світового суспільства.

У суспільстві формується розуміння того, що без підготовки вітчизняного висококваліфікованого виробника, без реальної турботи про систему ПТО неможливо відродити економіку, України [67].

РОЗДІЛ ІІ
ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНИХ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ЗАСОБАМИ ОСВІТИ

На сучасному етапі розвитку української економіки підготовка робітничих кадрів є прерогативою професійно-технічної освіти. Остання досі залишається оптимальною системою підготовки кваліфікованих робітничих кадрів для різних галузей господарства у професійно-технічних закладах освіти.

Здобуття громадянами професій відповідно до їх здібностей та інтересів було започатковано в Україні ще на початку 20-х років минулого століття. Згідно з декретами Ради Народних Комісарів від 5 лютого 1920 року і 11 серпня 1920 року було створено Головний комітет професійно-технічного навчання - Укрголовпрофосвіту. А 30 листопада 1920 року Уряд Радянської України прийняв декрет „Про навчальну професійно-технічну повинність”, в якому оголосив, що всі робітники від 18 до 40 років підлягають професійному навчанню. Запроваджувалися вечірні курси на підприємствах з 18-годинним тижневим навчанням. Саме тоді було створено перші школи фабрично-заводського учнівства (ФЗУ) - новий тип професійно-технічного навчального закладу. Вони створювалися на кошти підприємств, і комплектувалися переважно сиротами, безпритульними дітьми, підлітками з бідних робітничих сімей віком 14-17 років. Завдяки цьому діти отримували професію, були відвернені від вулиці, проходили своєрідний курс соціальної адаптації.

Водночас низький рівень кваліфікації робітників гальмував хід корінних технічних перетворень, які здійснювалися на базі нової техніки. Тому масова підготовка робітників набула дуже важливого характеру. З огляду на це в Україні була створена система профтехосвіти: стаціонарні школи ФЗУ, курси, а також індивідуально-бригадне учнівство [57, с. 7]. Отже, розвиток

економіки, індустріалізація країни призвели не тільки до прискореного розвитку, але й зміни характеру і змісту професійної освіти. З 1921 по 1929 рр. кількість шкіл ФЗУ в Україні збільшилася з 32 (2 тис. учнів) до 191 (23,4 тис. учнів) [134, с. 52].

На формування самобутньої системи підготовки робітничих кадрів в Україні особливий вплив мали процеси, які відбувалися в економічному житті республіки: запровадження нової економічної політики з її ринковими елементами, відбудова народного господарства, індустріалізація, колективізація тощо. Зокрема, у березні 1929 р. на основі постанови Уряду СРСР була здійснена перша реформа професійної школи. Були створені два типи шкіл ФЗУ: ШУМП - для підготовки робітників нижчої кваліфікації (2 роки) - і універсали середньої і високої кваліфікації (3 роки). Реформа спростила та приблизила фабзавуч до виробництва, яке бурхливо розвивалося. Її реалізація дозволила збалансувати співвідношення практичного і теоретичного навчання. Відтак, цей досвід може бути використаний і в сучасний період становлення незалежної держави. В умовах сучасного ринку перспектива формування національних робітничих кадрів міститься у використанні позитивного досвіду: госпрозрахункова бригада і „праця на пай", відновлення щоденних рапортів-розцінок і преміального фонду майстра. Необхідно запроваджувати бригадно-кооперативні форми праці (відрядно-преміальна платня і коефіцієнт трудової участі), переводити підприємства на оренду (акціонування) і пропагувати досвід їх праці. Не допускати зрівнялівки в платні і зниження якості підготовки молодих робітників. Під час перепрофілювання підприємств важливе значення має вивчення кон'юнктури ринку праці і перепідготовка звільнених робітників. Підприємства повинні мати пільгове оподаткування за рахунок підготовки кадрів, а матеріальна зацікавленість учнів та креативність їх мислення може бути забезпечена працею в малих підприємствах профтехучилищ. Усе це є основою сучасної

інноваційної політики щодо формування розвиненого ринку робітничої сили [177].

Дослідження навчально-виховної діяльності в колонії імені М. Горького під Полтавою і в комуні імені Ф. Дзержинського в Харкові, зокрема організації та змісту діяльності професійної школи, що була в комуні, та порівняння її з діяльністю професійних шкіл Мюнхена у 20-30-ті роки свідчить, що в зазначених професійних школах і України, і Німеччини першочергового значення надавалося трудовим умінням. Так, у програмі навчальної роботи школи і майстерень комуни зазначалося, що загальноосвітня робота має своїм елементом трудову підготовку підлітків і „вузькі" завдання - дати формальні знання на рівні, необхідному для вступу до професійної школи та для роботи на виробництві. За змістом навчальна робота у професійній школі комуни здійснювалась у двох напрямах: загальноосвітнього мінімуму та прикладних знань до продуктивної праці, такої, як технологія матеріалів (металу, дерева) і креслення. Мінімум загальноосвітньої підготовки відповідав рівню семи класів трудової школи другого ступеня, максимум - десятирічної школи, а рівень професійної підготовки - четвертому розряду кваліфікації практичного ремесла. Зазначений рівень загальноосвітньої та професійної підготовленості дозволяв випускати досить складну продукцію - електросвердла та фотоапарати ФЕД. При цьому електросвердла були такої якості, що в СРСР відмовилися від їх імпорту з Австрії, а фотоапарат ФЕД був і залишається відомим у всьому світі як один з найкращих. З огляду на це можна зробити висновок, що професійна підготовка в професійній школі при комуні Дзержинського перебувала на високому рівні. З педагогічного погляду, цей рівень був зумовлений також сутністю концепції трудового навчання і виховання, як її розробив і реалізував А.Макаренко. Вона зводиться до таких положень: інтелектуальна насиченість трудової діяльності; захоплююча складність праці; не праця-робота, а праця-турбота; не на кустарному, а на сучасному машинному

підприємстві в колективі робітників; за трудову діяльність учні одержують платню[91, с. 184-188].

Головна орієнтація трудової підготовки в закладах, якими керував А.Макаренко, була не на ремісниче, а на сучасне машинне виробництво, а також те, що вихованці оволодівали не однією, а декількома професіями. В профшколі при комуні мав місце чіткий поділ праці, який виявився корисним саме тому, що кожний вихованець, оволодівши одним трудовим процесом і довівши його до досконалості, переходив до іншого. Внаслідок засвоєння великої кількості трудових операцій вихованець ставав кваліфікованим робітником і у сфері промислового виробництва, і у сфері ремісництва. При заводі були креслярський та інструментальний цехи, плановий і комерційний відділ, конструкторське бюро. Праця на сучасному виробництві, причетність до випуску таких складних приладів, як електросвердла і фотоапарати, зумовлювала появу прагнення до теоретичних знань. Вихованці відчували необхідність їх набуття, коли на практиці мали справу з сучасним складним обладнанням, з новими методами праці.

Здобуттю знань покликана була сприяти вся система народної освіти України. Її дослідник С. Сірополко так описує структуру тогочасної професійної освіти: „Над трудовою школою стоїть - за планом освітньої системи Сов. України - професійна освіта, яка зосереджується в професійних школах, технікумах та інститутах. Професійна школа мала стати масовою школою в галузі індустрії та сільського господарства. Професійна школа призначена обслуговувати підлітків від 15 до 18 років - як правило, після закінчення ними семирічної трудової школи. Основною базою для створення професійної школи на Сов. Україні стали почасти ті нижчі професійні школи, які дісталися Україні в спадщину від царських часів, почасти старші класи бувших гімназій і реальних шкіл.

Про якість професійної школи може свідчити авторитетний голос в цій справі М. Скрипника - тодішнього народного комісара освіти: „Якість нашої

профшколи недостатня. Треба підвищити її, зробити так, щоб головним кадром, резервуаром, звідки брала б свої кадри наша вища школа, була профшкола. Нині ми бачимо, що учень, кінчаючи профшколу, часто-густо не має відповідних знань, щоб витримати іспит до інституту, до технікуму". За первісною освітньою системою України технікуми та інститути стояли на одній площині - належали до категорії високих шкіл; різниця між ними, як двома типами високої школи, полягала в тому, що технікум мав підготовляти інженера вузької спеціальності, а інститут - інженера-організатора" [156, с. 172-173].

Напередодні Великої Вітчизняної війни, в умовах значних змін в економічному житті країни, галузеві системи підготовки робітничих кадрів не могли забезпечити народногосподарський комплекс кваліфікованою робочою силою, якої катастрофічно не вистачало. Виникла гостра потреба в реорганізації державної системи підготовки робітничих кадрів. У країні було створено систему трудових резервів. Почали діяти два види навчальних закладів профтехосвіти - ремісничі училища і залізничні училища, в яких освіта здобувалася за два й більше роки, та школи фабрично-заводського навчання, де учбовий процес тривав 6 місяців. Всі учні знаходилися на повному державному забезпеченні.

У 50–80-ті роки XX століття економіка України інтенсивно розвивалася, народногосподарський комплекс гостро потребував великої кількості кваліфікованої робітничої сили. Цю потребу система трудових резервів задовольнити вже не могла через її специфічні особливості. Саме тому й було прийнято рішення про створення системи професійно-технічної освіти на базі системи трудових резервів. Так, відповідно до Закону СРСР „Про зміцнення зв'язку школи з життям і подальший розвиток системи народної освіти СРСР" (1959 р.) школи ФЗН, ремісничі, залізничні, гірничо-промислові, будівельні училища та училища механізації сільського господарства трудових резервів, профтехшколи, школи ФЗУ та інші професійні заклади раднаргоспів та

відомств було реорганізовано у денні та вечірні міські професійно-технічні училища з терміном навчання один-два роки. Реорганізацію навчальних закладів системи трудових резервів у ПТУ передбачалося здійснити до 1962-1963 навчального року. Міністерства, відомства, повинні були виділяти і безкоштовно передавати верстати, механізми, прибори, інструменти та інші матеріали для забезпечення майстерень, кабінетів і лабораторій училищ, будувати нові навчальні корпуси, майстерні та проводити ремонтні роботи. За рахунок випускників вузів і технікумів поліпшувати якісний склад інженерно-педагогічних працівників.

Україна успадкувала від СРСР розвинену систему професійно-технічної освіти. До її складу входили 1160 державних професійно-технічних закладів освіти. Крім того, функціонувала широка мережа галузевих навчально-курсових комбінатів, у яких проводилася початкова професійна підготовка та підвищення кваліфікації робітників. 575 тисяч випускників загальноосвітніх шкіл в середині 90-х років минулого століття оволодівали у професійно-технічних закладах освіти більш як 800 робітничими професіями. Сімдесят відсотків учнів профтехучилищ поряд з професією здобували повну середню освіту. Профтехучилища здійснювали також перепідготовку незайнятого населення та підвищення кваліфікації робітників. Навчальний процес у них забезпечували більш як 60 тисяч інженерно-педагогічних працівників. Водночас ця ланка освіти виконувала важливі функції соціального захисту підлітків. У профтехучилищах утримувалося 55 тисяч сиріт і напівсиріт, одержували безплатне харчування понад 200 тисяч дітей із бідних та малозабезпечених сімей. Професійна підготовка підлітків була необхідною передумовою забезпечення їх зайнятості і спрямовувалася на захист молоді від безробіття, на підвищення її конкурентоспроможності на ринку праці. Водночас перебування профтехосвіти у складі загальносоюзної освітньої системи, жорстка централізація її планування й управління мали негативні наслідки. Підготовка робітничих кадрів була спрямована значною мірою на

задоволення потреб економіки адміністративно-командного типу, переобтяженої військово-промисловим комплексом, внаслідок чого не вистачало кваліфікованих працівників у соціальній сфері, готельному господарстві, у сферах туризму, бізнесу, побуту, комунальної служби тощо. Професійно-технічна освіта не була зорієнтована на підготовку робітників для праці в умовах ринкової економіки. До того ж централізоване визначення змісту освіти, розроблення навчальних планів та програм, підручників уніфікувало навчальний процес, обмеживши можливість адаптації професійно-технічної освіти до потреб економіки в конкретних регіонах, призвело до вузькопрофільності у підготовці робітничих кадрів [174].

Після проголошення незалежності наша держава стала на шлях створення національної системи освіти, основу якої складають Конституція та Закони України. Успадкована від командно-адміністративної економіки професійно-технічна освіта переживає значні зміни. Вона перестала відповідати реаліям сьогоднішнього дня, економічного та соціального життя. Виникла нагальна потреба в її реформуванні. З огляду на це 8 травня 1996 року Указом Президента України було затверджено „Основні напрями реформування профтехосвіти”. Нормативно-правову базу реформаційних процесів закладено також в Законі України „Про професійно-технічну освіту”, прийнятому Верховною Радою України 10 лютого 1998 року.

Нині профтехосвіта перебуває на роздоріжжі, до старих проблем додалися нові. Міністерство освіти і науки не спроможне їх розв’язати без належної підтримки з боку держави. Зруйновано не тільки зв’язок переважної більшості професійних технічних навчальних закладів з базовими підприємствами, але й їх навчально-матеріальну базу. Обсяги фінансування професійно-технічної освіти скоротилися в зв’язку зі зміною форм власності підприємств та розвалом планової економіки. За радянських часів до 40-50% фінансування профтехучилищ здійснювалося базовими підприємствами, галузевими міністерствами і відомствами [191, с. 32]. В сучасних умовах

розвитку країни жодне підприємство не обтяжує себе утриманням закладів профтехосвіти. Оскільки практично вся діяльність цих закладів фінансується з державного бюджету, грошей хронічно не вистачає і ефективність такої освіти постійно знижується.

Водночас з метою налагодження в'язку з підприємствами, які функціонують в умовах ринкової економіки, навчальні програми мають бути змінені. Способи управління та фінансового забезпечення професійно-технічних закладів також не відповідають вимогам часу. Внаслідок низької якості професійно-технічної освіти розвиток малого і середнього бізнесу в Україні не забезпечений належними формами підготовки населення до успішної діяльності в умовах ринку. На думку експертів, така ситуація зумовлена уявленнями про освіту, що склалися за радянських часів [90, с. 27-28]. Її завжди розглядали як монополію держави і як засіб для забезпечення потреби тоталітарного режиму в працівниках. За умов глобалізації та інформаційної революції, коли в економіці поступово формуються конкурентні відносини, система освіти, створена для виконання специфічних завдань радянського режиму, не виконує своєї суспільної функції. Звичайно, варто зберегти позитивні риси профтехосвіти. Однак необхідно не лише подолати її залежність від радянської спадщини, але й розв'язати притаманні їй проблеми і суперечності.

Такі проблеми притаманні всім ланкам професійно-технічної освіти - початковій, середній та вищій професійній освіті [32, 174]. Так, для початкової професійної освіти (ПТУ, училища) характерними є: значне падіння обсягів виробництва в галузях виробничої сфери, скорочення прямих замовлень на підготовку робітників і фінансової допомоги з боку великих і середніх підприємств; наростання технологічного розриву порівняно з розвинутими західними країнами в різних галузях промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту й зв'язку; недостатнє державне фінансування початкової профтехосвіти і контролю за процесом її

реструктуризації; різке скорочення випуску робітників в закладах початкової професійної освіти; втрата престижності початкової профтехосвіти; низька і несвоєчасна оплата праці, старіння викладацького складу, перехід висококваліфікованих викладачів у сферу малого бізнесу; слабка матеріально-технічна база навчальних закладів профтехосвіти, особливо в депресивних галузях (радіоелектроніка, металообробка, легка промисловість та ін.); скорочення народжуваності населення, зростання наркоманії і малолітньої злочинності тощо.

Не менш складні проблеми притаманні середній професійній освіті (технікуми, коледжі). Серед них: недостатнє державне фінансування з бюджету і контроль за процесом реструктуризації середньої професійної освіти; різке скорочення підготовки фахівців для галузей матеріального виробництва протягом 90-х рр. XX століття; зростання платного навчання з гуманітарно-економічних спеціальностей, що призводить до втрати галузевої спрямованості навчальних закладів середньої професійної освіти; низька і несвоєчасна оплата праці викладацького складу, зміна професійної спеціалізації викладачів у зв'язку з масовою „гуманітаризацією" технікумів; старіння матеріально-технічної бази навчальних закладів, недостатня комп'ютеризація й інформатизація освіти, особливо в депресивних галузях народного господарства та ін.

До проблем вищої професійної освіти (університети, академії, інститути) належать збільшення технологічного розриву з економічно розвитими країнами і зниження конкурентноздатності вітчизняної вищої освіти; недостатнє державне фінансування вузів, що змушує розвивати платну освіту з непрофільних спеціальностей для вузів; слабка матеріально-технічна база, особливо в передових і наукомістких галузях; недостатня кваліфікація, низька оплата і старіння викладацького складу, зниження суспільного статусу вченого-педагога; наявність вузів з невисокою обліковою чисельністю студентів (менше 5 000 осіб, в той час, як західні університети мають

чисельність від 20 000 до 50 000 осіб); зниження рівня науково-методичної роботи у вузах; корупція, хабарництво в державних вузах через скорочення бюджетного і збільшення комерційного прийому студентів; ускладнена бюрократизована система ліцензування, атестації й акредитації вузів кожні 5 років, що викликає відволікання значних засобів і сил керівництва вузів; низьке працевлаштування випускників державних вузів та працевлаштовуються не за фахом або на професії робітників чи службовців (водії, охоронці, продавці, агенти й ін.); значна диференціація щодо рівня і якості освіти столичних і периферійних вузів, вузів передових і депресивних регіонів; дискримінація недержавної вищої освіти стосовно ліцензування й акредитації, надання приміщень в оренду, надання пільг студентам (відстрочка від армії, оплачувані відпустки) і статусу диплома про закінчення вузу.

Ще більш гострі проблеми склалися в сфері додаткової (післядипломної) професійної освіти (інститути підвищення кваліфікації, школи бізнесу, центри освіта тощо), яка сьогодні переживає не кращі часи. До них слід зарахувати розпад галузевої системи управління народним господарством на початку 90-х рр. XX століття призвів до спонтанного руйнування системи підвищення кваліфікації (галузевих ІПК); скорочення прямих замовлень на підготовку кадрів керівників і фахівців з боку великих і середніх підприємств і галузевих міністерств; недостатнє державне і регіональне фінансування в сфері додаткової освіти (фахівці ВПК, перепідготовка військовослужбовців, навчання безробітних); слабка матеріально-технічна база навчальних закладів додаткової професійної освіти, насамперед в передових і наукомістких галузях; перехід від середньострокових програм перепідготовки фахівців тривалістю від 3 до 12 місяців до короткострокових програм через недолік бюджетних коштів і низькою платоспроможністю населення; низька оплата праці викладацького складу ІПК, що змушує їх іти у вузи або працювати в декількох навчальних

закладах на шкоду кваліфікації; складності інтеграції ІПК (входження, з'єднання, злиття) у великі регіональні університети або академії; відсутність державного статусу програми МВА (Master of Business Administration) і суспільного визнання її як головної програми професійної підготовки керівників вищої і середньої ланки управління; відсутність перспективної державної програми розвитку бізнес-освіти та ін.

Серед наявних проблем слід також чітко визначити місце й роль випускників коледжів чи технікумів як фахівців, дуже потрібних економіці, культурі, освіті й іншим сферам і галузям людської діяльності. Останнім часом досить часто звучать твердження щодо відсутності потреби в молодших спеціалістах, хоча ця хибна позиція вже призвела до того, що власне в школі, технікумі чи профтехучилищі нікому стало експлуатувати складні прилади технічних засобів навчання, обслуговувати обчислювальну техніку тощо. Інша справа, що ніхто особливо й не заперечує, що суспільству вкрай потрібні фахівці саме такого рівня і такої кваліфікації, що в різних сферах є робота не тільки спеціалістам магістерського рівня, а й технікам складного профілю. Отже, перенесення підготовки молодших спеціалістів в академії й університети є невиправданим. Адже зміст, форми, методи й обсяги практичного навчання студентів академій і університетів об'єктивно не дозволяють студентам набути такого рівня практичних навичок, як це можуть зробити професійно-технічного професійно-технічного спрямування.

Крім того, рівень випускника професійно-технічного навчального закладу має бути освітньо-кваліфікаційним. Перша частина проблеми - це кваліфікація. Одні фахівці стверджують, що випускник технікуму - це майже випускник професійно-технічного навчального закладу, а тому він повинен мати належну кваліфікацію. Інші відстоюють позицію щодо надання випускнику коледжу чи технікуму кваліфікації бакалавра професійного спрямування. Проте жодна з цих позицій не враховує того, що одна з основних місій освіти в технікумі - формування й розвиток

висококваліфікованої робітничої сили суспільства. Тобто, випускники технікумів за своїми потенційними можливостями мають успішно конкурувати на ринку праці. Мало того, вони мають у практичній сфері вигравати цей конкурс у випускників університетів і академій. З огляду на це випускник професійно-технічного навчального закладу має поєднувати в собі найкращі риси фахівця-професіонала з притаманним йому високим рівнем освіти.

Треба також мати на увазі, що в найближчі роки сферу освіти очікує об'єктивна перспектива істотного звуження поля відбору абітурієнтів з демографічних причин. В жорсткій конкуренції з вищими навчальними закладами професійно-технічні заклади освіти може врятувати запровадження жорсткої системи формування державного замовлення. Воно має визначатися виключно потребами держави щодо забезпечення інтересів державних підприємств і підприємств інших форм власності. Водночас державне замовлення повинне бути цільовим, щоб не розтринькувалися кошти, виділені на підготовку кваліфікованої робітничої сили. Тому до формування держзамовлення мають бути залучені обласні державні адміністрації, галузеві міністерства, які мають виважено підходити до реалізації потреби у фахівцях того чи іншого профілю.

Досвід роботи над державними стандартами вищої освіти свідчить про те, що кваліфікаційні вимоги, освітньо-професійні характеристики підготовки молодших спеціалістів досить високі для того, щоб відповідати сучасним і перспективним вимогам до їх професійної діяльності. З огляду на це зміст освіти в коледжах і технікумах має залишитися на рівні вже затверджених стандартів. Водночас доцільно було б встановити для вступу до університетів чи академій квоту для випускників технікумів. Останні мають чітко розуміти, що їх місія полягає в розвитку робітничої сили держави, а не в формуванні кваліфікованого загону абітурієнтів для вищих закладів освіти.

Зрештою, приєднання нашої країни до Болонського процесу має призвести до структурних перетворень за узгодженою системою критеріїв, стандартів і характеристик не тільки в царині вищої освіти. Структурні реформи професійно-технічної освіти також повинні дозволити Україні стати визнаною частиною європейського освітнього і наукового простору [47, 81, 127]. Звичайно, ці перетворення є не лише необхідними, але й такими, що склалися об'єктивно. Такі структурні реформи можна здійснити двома шляхами.

Перший полягає в копіюванні, як за формою, так і за кількісними характеристиками, вже здійснених подібних реформ у країнах Центральної і Східної Європи. Цей шлях порівняно простий і можливий за умови, якщо Україна обере шлях свого розвитку, зорієнтований переважно на споживання чужих технологій, товарів і послуг та надання Європі своїх природних ресурсів, дешевої робітничої сили і екологічних квот. Цей шлях притаманний країнам без добре розвинутої фундаментальної науки і потужної промисловості. На жаль, його доводиться брати до уваги, оскільки він має в Україні багато прихильників, у тому числі і серед вищого політичного керівництва держави.

Другий шлях полягає в поверненні Україні ролі потужного генератора нових знань, виробника нових видів техніки та високих технологій і виходу з цією продукцією на зовнішні ринки. Найбільш яскравою демонстрацією такого науково-технологічного прориву є Японія та ряд інших країн Південно-Східної Азії. Вказаний шлях складний. Але, зважаючи на структуру і потенціал національної промисловості, освіти і фундаментальної науки, потужний людський капітал, значні ресурсні можливості, Україна ще має шанс для „прориву" до групи високорозвинених країн світу. А тому Болонські перетворення мають захопити у свою орбіту не лише сферу вищої освіти і науки, але й царину професійно-технічної підготовки спеціалістів для суспільства [52, с. 16]. Проте саме ця ланка вітчизняної освіти найгірше

вписується в Болонський процес. „По-перше, ПТУ нині занадто кволі для переорієнтації на філіали ВНЗ. По-друге, ці заклади - самобутня складова освітнього менталітету українців, яку …викидати ніяк не можна і не треба. Тому сліпа віра у деякі Болонські пропозиції автоматично може відкинути національну компоненту в останній вагон [200]”. Та незважаючи ні на що, система професійно-технічних закладів освіти ще має значний потенціал, достатній для відтворення трудових ресурсів країни відповідно до вимог сучасного економічного розвитку та задоволення потреб громадян у професійній освіті.

Сьогодні в Україні можуть одержати середню професійну освіту і професію близько 580 тис. підлітків і молодих людей. Ще десятиліття тому потреба в робочих місцях складала на 150 тис. більше. За цей період 20 ПТУ знищено, деякі з них об’єднані, перепрофільовані, близько 30 технікумів передані під патронат вузів [32, с.15-16]. Могло бути ще гірше, якби профтехучилища не змогли швидко настроїтися на нову „ринкову хвилю”. Усі ці втрати були б виправдані, якби кількість компенсувалася якістю освіти. Однак цього не відбулося. Навчання в ПТУ орієнтоване на те, щоб учень, який прийшов після 9-ти класів, після закінчення навчання мав не тільки професію, але й атестат про повну середню освіту, а отже, й рівну можливість з випускником середньої школи продовжити навчання далі. Але насправді перед ПТУ стоїть одне завдання - навчити підлітка професії, і на його потребу в інших знаннях цей навчальний заклад мало орієнтований. Внаслідок цього відбувається руйнування виробництва зсередини: випускники ПТУ є неконкурентоспроможними на ринку праці, 70% браку і 30% поломок на виробництві відбуваються через низький рівень їх професіоналізму. Жорстокі умови ринку вимагають оперативно удосконалювати і змінювати навички й знання, потребують перекваліфікації робітників. Але на це постійно не вистачає коштів. Тому роботодавцю простіше викинути на вулицю непотрібних людей і набрати нових, ніж вкладати кошти в їхнє навчання. Як

свідчить офіційна статистика, майже кожен п’ятий випускник ПТУ шукає роботу самостійно. А серед тих, хто після закінчення профтехучилища звернувся в службу зайнятості, можуть працевлаштуватися тільки кожний шостий. Близько 40% молоді віком 15-19 років зовсім не може влаштуватися на роботу [100, с. 121].

Та незважаючи на це, бажаючих одержати професійну освіту останніми роками стало набагато більше. Фахівці пояснюють це тим, що жити стало сутужніше. Тому багато хто з підлітків намагається якомога раніше почати працювати, заробляти, одержавши спеціальність у ПТУ. Це також пов’язано з тим, що з’явилося багато можливостей для відкриття власної прибуткової справи - ремонтних і пошивних майстерень, барів і закусочних, будівельних організації тощо. Водночас досі ПТУ для молоді ще залишається стежиною до вузу. Набагато легше одержати вищу освіту, вже маючи практичні навички, знання, рекомендації, стаж роботи. Крім того, затриматися в сучасній армії юнаки можуть щонайбільше на півтора роки, тому не дуже прагнуть шукати можливості відстрочки від призову. Отже, популярність професійної освіти серед молоді істотно зросла, що вже найближчим часом обов’язково позначиться в кращий бік на її якості. І хоча сьогодні ще не працюють належним чином приватизовані заводи, закриваються підприємства, низькою залишається зарплатня робітників, проте молодь продовжує поступати в ПТУ навіть на ті спеціальності, за якими дуже важко знайти роботу. Дехто сподівається на те, що однак влаштується працювати. Інші вважають, що попит може сильно збільшитися буквально через кілька років, коли на повну потужність запрацює економіка України. Третім просто цікаво вчитися. А багатьом ще й подобається ремонтувати електроніку, шити одяг тощо.

Тим часом українська економіка впритул підійшла до того етапу розвитку, коли для її зростання на підставі технологічної модернізації різних галузей потрібні фахівці якісно нового рівня. Однак ринок освітніх послуг виявився не готовим оперативно реагувати на зміну попиту на нову робітничу

силу. Адже для адекватного реагування необхідно навчитися прогнозувати попит на таку робітничу силу. Нині практично кожен регіон намагається планувати кількість майбутніх фахівців через держзамовлення, через освітні кредити, але ефективність подібної роботи поки що залишається невисокою. Дотепер усім, хто працював у царині освіти, поки що таланило: їхні робочі місця залишалися більш-менш стабільними. Але оскільки освіта, як і все суспільство, має виходити з кризи, що затяглася, працівникам сфери профтехосвіти вже найближчим часом також доведеться змінювати свій менталітет, як це вже сталося з багатьма українцями. З переходом до ринкової економіки з'явилися й усе більше викристалізовуються три групи інтересів стосовно професійної освіти - інтереси особистості, роботодавця і держави. Вони далеко не завжди збігаються і часто перебувають у стані суперечності. Її розв'язання потребує кардинальних змін і такого соціального інституту, як професійно-технічна освіта, яку варто розглядати як частину більш широкої системи, котра містить ринок праці, економічну політику, технологічні зміни, громадську організацію праці. З огляду на це розвиток системи професійної освіти передбачає звільнення від соціальної замкнутості, надання їй відкритого характеру і здатності до саморозвитку на засадах нових принципів організації, орієнтованих на ринок праці і соціальне партнерство.

А поки що мережу професійно-технічної освіти складають професійно-технічні навчальні заклади, фінансування яких здійснюється з державного бюджету. Законодавчо визначено три атестаційні рівні професійно-технічних навчальних закладів: навчально-курсові комбінати (І рівень); професійно-технічні училища (ІІ рівень); вищі професійно-технічні училища та центри професійно-технічної освіти (ІІІ рівень). Професійно-технічні навчальні заклади присвоюють випускникам кваліфікацію „кваліфікований робітник". Випускники акредитованих вищих професійних училищ ІІІ рівня можуть отримувати кваліфікацію „молодший спеціаліст". В системі професійно-технічної освіти в Україні, попри певне скорочення її мережі та учнівського

контингенту, спостерігаються позитивні тенденції: намітилося зростання прийому до професійно-технічних навчальних закладів; підвищується показник працевлаштування випускників. Більше третини учнів професійно-технічних навчальних закладів отримують повну середню загальну освіту, кожен другий - дві й більше професії.

Водночас в ринкових умовах заклади професійно-технічної освіти перетворюються в суб'єктів ринку, стають посередниками між клієнтами (учнями та студентами) і споживачами (роботодавцями). Змінюються й функції держави щодо цієї освітянської сфери. Громіздка і затратна система профтехосвіти України, яка дісталася в спадок від СРСР, у ринкових умовах зазнала і продовжує зазнавати змін. Технікуми, коледжі віднесено до категорії вузів I-II рівня акредитації, які займаються підготовкою молодших спеціалістів. Створено університетські комплекси із входженням у їх структуру вузів I-II рівня акредитації. Однак перед професійною освітою стоїть завдання - привести свою систему освіти у відповідність до наявних світових моделей. Сприяти цьому процесові має розроблена державна програма поетапної оптимізації мережі вищих навчальних закладів на 2004-2006 роки. Передбачається, що здійснюватиметься цей процес двома шляхами. Перший завбачує укрупнення малочисельних навчальних закладів і тих, які в межах регіону дублюють підготовку фахівців. Другий - включення технікумів, училищ і коледжів до структури профільних університетів, академій. Отже, держава прагне зберегти систему професійної освіти для України, знайти їй продовження в ринкових умовах, на нових засадах, з новими програмами, спеціальностями і, що особливо важливо, з новими стосунками з виробниками.

Професійна освіта є тим чинником, який здатний створити стабільний запас кваліфікації робітника, який вже найближчим часом має забезпечити оперативне реагування на швидкі зміни технології виробництва. Нині понад 1,5 тисячі навчальних закладів різних форм власності і підпорядкування

здійснюють професійну підготовку громадян. Стабілізувалося держзамовлення на робітничі кадри - нині воно становить 225 тисяч осіб (50 відсотків від загального контингенту). Проте відсутність прогнозування на загальнодержавному та галузевому рівнях значно ускладнює визначення потреби у підготовці фахівців різного професійного спрямування, удосконалення мережі навчальних закладів та їх перепрофілювання, спеціалізацію.

Протягом останніх років значно знизився й рівень професійної підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів. Це пояснюється тим, що економічне становище підприємств не дозволяє проводити практику учням і студентам в умовах реального виробництва. Крім того, невпинно погіршується матеріально-технічне й кадрове забезпечення системи професійної освіти. Фактично понад 80% навчального обладнання і техніки в професійно-технічних закладах використовується вже понад 25 років. Воно морально і фізично застаріло. Бракує близько однієї тисячі кабінетів і лабораторій, 150 навчально-виробничих майстерень. Сьогодні не вистачає 15% майстрів виробничого навчання і 8% викладачів, які звільняються через низьку заробітну плату й неналежні соціально-побутові умови[104]. Отже, потрібні радикальні зміни як механізму фінансування, так і принципів організації професійно-технічної освіти.

Щоб виправити ситуацію необхідно об’єднати зусилля всіх, хто причетний до підготовки робітничих кадрів. Міністерство освіти і науки України намагається налагодити подальший розвиток стосунків з роботодавцями та іншими соціальними партнерами у напрямі реалізації ряду стратегічних завдань щодо створення якісного трудового потенціалу країни. Серед них - схвалення Державної програми розвитку професійно-технічної освіти на 2005-2010 роки та реалізацію Державної програми розвитку вищої освіти на 2005-2007 роки, поновлення Міжгалузевої ради з питань професійно-технічної освіти, спільне опрацювання і внесення на розгляд

Верховної Ради України проекту Закону України „Про стимулювання участі роботодавців у підготовці кадрів, матеріальній підтримці навчальних закладів у реалізації освітніх проектів", підписання Генеральної Угоди між Міністерством освіти і науки, Міністерством праці та соціальної політики і Федерацією роботодавців України про співпрацю щодо підготовки кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою професійною освітою. А також розроблення пропозицій щодо зниження нарахувань на заробітну плату учнів та студентів-практикантів, створення індустрії засобів навчання, забезпечення інформатизації та комп'ютеризації навчальних закладів тощо. Водночас Міністерство освіти і науки України планує створити інформаційний банк даних характеристик, оцінок і потреб роботодавців у кваліфікованих фахівцях з вищою та професійно-технічною освітою [104].

Економіка країни поступово, але неухильно відроджується. Тож повсякчас зростатиме потреба у робітничих кадрах. А кадри, особливо кваліфіковані, здатна належним чином готувати насамперед державна система професійної підготовки. Свого часу Японія поставила перед собою мету - здійснити економічний ривок (який увійшов в історію, як „японське економічне диво"), і спрямувала величезні кошти на навчання, підготовку кваліфікованих робітничих кадрів, і довела всьому світові, що гроші вкладати в професійно-технічну освіту вигідно. Звичайно, сучасна профтехосвіта в Україні потребує значної оптимізації з огляду на її функціонування в ринкових умовах. Розвиток національної економіки супроводжується змінами на ринку праці, що спричиняють зникнення низки професій і виникнення нових та необхідністю запровадження підготовки кваліфікованих робітників за сучасними, технологічно-прогресивними професіями з широкою сферою застосування, які організаційно і змістовно поєднують декілька професій. Водночас зберігається попит роботодавців і на професії вузької сфери застосування всіх ступенів професійно-технічної освіти. Досвід економічно розвинених країн свідчить про послідовне скорочення кількості професій та

оперативне впровадження технологічно нових робітничих професій. Тому державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах має включати як технологічно нові й традиційні, так і широкопрофільні (інтегровані) та професії вузької сфери застосування, бути відкритим до змін і доповнень, зручним у користуванні, задовольняти потребам розробки державних стандартів професійно-технічної освіти та вимогам роботодавців всіх форм власності [61, 166, 193].

Новітній державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах та на виробництві нині розробляється Науково-методичним центром професійно-технічної освіти спільно з Департаментом професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки України та за участю регіональних органів управління і науково-методичного забезпечення професійно-технічної освіти, відповідних міністерств, установ, організацій [50, с. 173]. Законодавчо-нормативною базою укладання переліку є Закон України „Про професійно-технічну освіту”, Державний класифікатор професій ДК 003-95, постанова Кабінету Міністрів України „Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти”. Розробка переліку передбачає врахування класифікації видів економічної діяльності і перелік напрямів і спеціальностей з підготовки у вищій освіті, використання структури та змісту Довідника кваліфікаційних характеристик працівників або випусків єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника, застосування закордонного досвіду та ін.

Максимальна відкритість переліку до змін і доповнень досягається наявністю інваріантної та варіативної складових. Інваріантна складова переліку містить напрями підготовки та угрупування професій (50 напрямів підготовки і понад 500 угрупувань професій, що формують напрями) та пропонується до затвердження Кабінетом Міністрів України. Варіативна складова включає до 5000 професій, які передбачають професійно-технічну

освіту або підготовку на виробництві відповідно до кваліфікаційних вимог, та затверджується Міністерством освіти і науки України. Реалізація такого підходу створює умови для оперативного внесення до переліку нових професійних назв робіт, змін у кодах, професійних назвах робіт, діапазонах кваліфікації (компетенції). Перелік має ініціювати діяльність відповідних міністерств, установ і організацій на послідовне скорочення 5000 професій, які передбачають професійно-технічну освіту або підготовку на виробництві до 400-500 технологічно-прогресивних, конкурентоспроможних професій, створених на базі сукупності професій, котрі мають технологічну спорідненість, спільність виробничих функцій та доповнюють одна одну. Відбір професій до такої сукупності має відбуватися на підставі порівняльного аналізу змісту кваліфікаційних характеристик та з врахуванням кваліфікаційних кодів. Доцільно за можливістю включати до угрупування професії різної технологічної складності (різного ступеню професійно-технічної освіти), що сприятиме наступності професійної підготовки та розширюватиме сферу її застосування [50, с. 215].

В останні десятиліття у світі прослідковується тенденція зміни традиційних галузей промисловості на галузі, узасадничені на електронних, інформаційних та біотехнологіях. В наукоємному виробництві помітно скорочується сфера праці, яка вимагає низької кваліфікації, зменшується кількість робітників, які здійснюють безпосередньо операції по виробництву матеріальних цінностей. Наприклад, у США за 1960-2000 роки вдвічі зменшилася частина низькокваліфікованих робітників. Основною категорією працівників стає персонал, який займається монтажем і налагодженням систем автоматизації технологічних процесів, робототехнічних комплексів, технічним та програмним обслуговуванням обчислювальної техніки та комп’ютерних мереж. В розвинених країнах світу різко зростає затребуваність фахівців для сфери обслуговування, на яку в країнах Європи і в США припадає понад 70% ВВП. В США за останні 45 років кількість працівників

сфери сервісного обслуговування збільшилася більше ніж на 1300%. Кількість робочих місць техніків, механіків та ремонтників з 1984 по 2000 рік зросла на 2,4 млн. [24, с. 77].

З огляду на це США і країни Євросоюзу, за винятком Великобританії, намагаються розвивати насамперед професійно-технологічні профілі старшої середньої освіти. Такі зміни супроводжуються не тільки вузькою профілізацією, але й злиттям багатьох спеціальностей. Нині освітяни Західної Європи переймаються тим, як скоротити до мінімуму необхідну кількість профілів навчання й підготовки молоді в закладах старшої середньої освіти. Адже відмова від профілізації навчання в системі середньої освіти викликає необхідність перенесення професійної підготовки фахівців у заклади вищої освіти. Саме це й відбувається останнім часом в Західній Європі, де основою вищої професійної освіти стали політехнічні та інші вищі професійні навчальні заклади. На відміну від класичних університетів, які видають переважно „класичні" дипломи категорії „А", вищі професійні навчальні заклади вручають своїм випускникам професійні дипломи категорії „В". Середній термін навчання в таких навчальних закладах - 3-4 роки, а вартість - удвічі-тричі нижча, ніж в університетах. Завдяки такій модернізації освіти в більшості країн Західної Європи сподіваються, що широка мережа вищих професійних шкіл разом з наявними університетами дозволить стовідсотково охопити вищою освітою молодь віком від 18 до 23 років.

В Україні особливостям сучасного виробництва та соціокультурного простору відповідає діяльність фахівців середньої ланки, які поєднують достатню фундаментальну теоретичну підготовку з вміннями та навичками практично орієнтованого працівника. Останнім часом зростає затребуваність фахівців середньої ланки в сервісному обслуговуванні (технічний, технологічний, інформаційний, транспортно-комунікаційний, соціально-культурний сервіс), в соціальній сфері (пенсійне забезпечення, реабілітаційна діяльність, різні форми соціально-психологічної підтримки), в різних царинах

ринкової інфраструктури (маркетингове, фінансове, правове забезпечення тощо). Підвищується соціальна значущість технікумів, коледжів в умовах розшарування суспільства, зменшення територіальної мобільності населення. Зростає роль цих освітніх закладів в становленні духовних ідеалів молоді, наданні допомоги в самовихованні, самовизначенні, моральному самовдосконаленні, освоєнні соціального досвіду.

В умовах глобалізації фахівці середнього рівня кваліфікації залишаються провідною ланкою в практичній, професійній діяльності, стрижнем соціально-економічного розвитку країни. Таких фахівців готують в Україні вищі навчальні заклади I-II рівнів акредитації. Гнучкість, мобільність, короткотерміновість і порівняно невелика вартість навчання визначили гідне місце вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації в освітній системі України. Сьогодні для цієї системи характерним є розширення переліку напрямів підготовки спеціалістів, оновлення номенклатури спеціальностей, підсилення загальнонаукової та загальнопрофесійної підготовки, інформатизація змісту освіти та комп'ютеризація процесу навчання, диверсифікація навчальних програм, широке впровадження нових освітніх технологій, зростання організаційних та науково-методичних зв'язків з вищими навчальними закладами III-IV рівнів акредитації, гуманізація та гуманітаризація освітньої сфери та ін. Вищі навчальні заклади I-II рівня акредитації зуміли швидко та гнучко адаптуватися до ринкових змін у сфері економіки, довели свою життєздатність, вміння виживати в умовах радикальних фінансових обмежень, ціннісних переорієнтацій молоді. Значна частина освітніх закладів змінила багато аспектів своєї діяльності, в тому числі обсяги та структуру підготовки кадрів.

Водночас дисбаланс кількості випускників вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації та випускників технікумів, коледжів, професійно-технічних училищ стає небезпечним для економіки, створює соціальну напругу і психологічний дискомфорт у суспільстві. Не варто кадрову

деформацію сьогодення доводити до кризового стану, ігноруючи об’єктивні аспекти розвитку економіки, щоб в майбутньому не довелося десяткам інженерів шукати робітника або техніка для практичної реалізації теоретичних наробок. З огляду на це подальший розвиток системи вищих навчальних закладів І-ІІ рівнів акредитації передбачає розв’язання низки проблем.

Насамперед необхідно удосконалити нормативно-правову базу розвитку професійної освіти з врахуванням стану економіки та інтеграції країни в Європейський освітній простір, чітко визначити місце й роль випускників технікумів та коледжів в різних сферах діяльності, внести необхідні зміни в класифікатор професій. Має бути передбачена перспектива продовження освіти випускниками вищих навчальних закладів І-ІІ рівнів акредитації у вищих навчальних закладах ІІІ-ІV рівнів акредитації за інтегрованими програмами і скороченим терміном навчання. Адже відомо, що більше двохсот спеціальностей, які одержують молоді люди в технікумах, коледжах, не мають свого продовження на університетському рівні.

Спираючись на закони про освіту і професійну технічну освіту, якими держава гарантувала доступ молоді до професійної освіти та створення належних умов для забезпечення здобуття робітничих професій слід сконцентруватися на невпинному, поетапному зміцненні матеріально-технічної бази професійно-технічних навчальних закладів шляхом залучення для цього коштів як бюджетів всіх рівнів, так і коштів замовників робітничих кадрів. Притому законодавчо треба вирішити питання стимулювання господарюючих суб’єктів щодо вкладення коштів в освіту, зокрема професійну. Водночас необхідно добитися хоча б на період, поки держава недофінансовує професійну освіту, щоб усі кошти, які заробляють навчальні заклади цієї сфери, залишилися в їх розпорядженні і не підлягали оподаткуванню хоча би на чітко визначений період.

В умовах формування ринку праці доцільно також активно сприяти розвиткові мережі недержавних навчальних професійних закладів, які б зняли частково навантаження на бюджет та могли б запропонувати якісну професійну підготовку тим громадянам, які мають кошти для навчання або можуть фінансувати освіту власних дітей.

Ще одна проблема, яка потребує невідкладного розв'язання, стосується змісту професійного навчання та якості знань випускників. Між рівнем професійних умінь і знань випускників та потребами сучасного виробництва існують значні розбіжності. Особливо помітними вони виявляються в умовах розвитку ринкової економіки. Адже навчальні плани та програми, що пропонуються професійно-технічними навчальними закладами, давно не змінювалися. Незважаючи на те, що цим закладам надано право частково змінювати програми, давно назріло питання про видання нового покоління навчальних планів та програм, а також підручників і посібників, які їм відповідають.

Нині якість освіти є чи не головною умовою входження країни в європейський освітній простір. На жаль, поки що за результатами перевірок значна частина студентів технікумів та коледжів має низькі знання, слабкі професійні вміння. Однією з причин цього явища можна назвати ту, що у вищі навчальні заклади I-II рівня акредитації йдуть, як правило, не найкращі випускників шкіл. Ще одна причина полягає в тому, що вже понад десять років практично не оновлюється матеріальна база лабораторій та кабінетів. Багато з них швидше нагадують антикварні лавки, ніж навчальні приміщення для підготовки сучасних фахівців.

Не менш важливим є виконання статті 5 Закону „Про професійно-технічну освіту" і Закону „Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю" щодо надання випускникам, які навчалися за державним замовленням, першого робочого місця. Адже підприємства, які уклали

договори з професійно-технічними навчальними закладами на підготовку кадрів, фактично не несуть ніякої відповідальності за невиконання положень договорів про працевлаштування випускників. Тому треба розробити механізм формування такого державного замовлення на підготовку кадрів, який би передбачав правове забезпечення його реалізації з чітким зазначенням функцій кожної з сторін, прав та взаємних обов'язків професійних закладів освіти, випускників та замовників.

Не останнім у списку для розв'язання має бути й питання щодо соціального захисту учасників навчально-виховного процесу в професійно-технічних навчальних закладах [200]. Це стосується не тільки стипендіального забезпечення учнів, але й матеріального забезпечення і утримання учнів професійних закладів освіти, насамперед сиріт та напівсиріт (харчування, проживання, забезпечення одягом тощо). Доцільно також здійснювати цільову адресну допомогу учням із малозабезпечених та багатодітних сімей.

Однією з найскладніших проблем сьогодні є проходження практики студентами: змінилися форми власності, зникло багато підприємств, відсутні кошти на оплату праці керівників практик від виробників. Вирішенню питання практичної підготовки могло б зарадити відновлення та створення власного виробництва в закладах професійної освіти. Не так давно майже в усіх технічних середніх спеціальних закладах існували рентабельні навчально-виробничі майстерні з налагодженим виробничим циклом. Створення студентських ремонтних майстерень, тренінгових форм, навчальних банків, юридичних консультацій, студентських клінік значно спростило б пошук баз для практики.

Потребує відродження й вдосконалення науково-дослідницька робота та науково-технічна творчість студентів, яка виховує у кожного суб'єкта навчання самостійність та ініціативу, індивідуальний професійний почерк, віру у власні сили, креативний пошук. Креативна діяльність студентів надає

можливість накопичення індивідуального пізнавального життєвого досвіду, який відповідає внутрішнім потребам, намірам і цілям тих, хто навчається.

Для усунення цих та інших проблем фахівці радять здійснити структурне реформування професійної ланки освіти. Зокрема, для розв'язання проблеми, пов'язаної з низьким рівнем фундаментальної підготовки бакалаврів закладами І-ІІ-го рівнів акредитації, доцільно включити їх до складу профільних вищих навчальних закладів ІІІ-ІV рівнів акредитації, які будуть відповідати за якість навчання у підпорядкованих навчальних установах. Крім того, „враховуючи, що освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста в цілому може бути затребуваний сучасним виробництвом, найбільш доцільно цей рівень вивести з сектора вищої освіти і трансформувати його до рівня кваліфікованого робітника, піднявши суспільне значення і зміст підготовки останнього [51]".

Необхідно також зробити рішучі кроки щодо вдосконалення змісту професійної освіти. Насамперед важливо виділити два фактори, які диктують нові вимоги до методологічної, світоглядної, системної підготовки сучасних фахівців. Перший викликаний інформаційною революцією та появою суспільства, побудованого на знаннях. У всіх сферах людської діяльності дуже швидко продукуються, оновлюються і розповсюджуються нескінченні факти, дані і знання про явища природи, технологічні та суспільні зміни. З огляду на це істотно зростає роль системних, міждисциплінарних знань людини, необхідних для раціонального й осмисленого оперування нескінченними потоками різних знань і показників з метою вирішення нових, нестандартних проблем. У цій новій парадигмі найголовніше місце відводиться аналітичним здібностям фахівця, тобто його спроможності шукати і знаходити необхідну інформацію, точно формулювати проблеми і гіпотези, вбачати в сукупностях показників певні закономірності, знаходити розв'язок складних міждисциплінарних задач.

Другий фактор пов’язаний з побудовою національних економік більшості країн світу на засадах інноватики. Вони поєднують такі важливі суспільні складові, як виробництво, науку, освіту й бізнес в єдину інноваційну модель країни, галузі чи компанії. Тому сучасний фахівець повинен мати цілісні знання про ринкові, інноваційні механізми і вміти їх застосовувати на практиці. Зрозуміло, що за часів централізованої економіки таке завдання не ставилося загалом, що не дозволяє автоматично переносити навчальні програми і методики підготовки робітничих кадрів з тих часів на сучасність [108].

Відтак нові підходи до технічної освіти досить коротко можна сформулювати таким чином:

1. Стає актуальним істотне оновлення змісту та методики навчання, включення до навчальних програм управлінських, економічних та правових знань, поглиблене вивчення інформаційних технологій, основ інтелектуальної власності, іноземних мов тощо.

2. Має впроваджуватися виключно креативна методика навчання, основою якої є принцип творення нового, котрому підпорядковані всі завдання, етапи і структура навчання.

3. В умовах сучасних трансформацій науки і технологій, які потребують змін традиційних навчальних дисциплін, виникає необхідність відходу від класичних методик, котрі ґрунтувалися на конкретних дисциплінах, і наближення до проблемно орієнтованих методів формування знань, а також зменшення дистанції між фундаментальними і прикладними дослідженнями.

4. Професійна підготовка та дослідження в нових сферах знань потребують інтеграції цілої низки дисциплін, які раніше вважалися самостійними і не пов’язаними між собою. Як наслідок виникають міждисциплінарні і мультидисциплінарні програми навчання. Нові форми генерування знань мають бути спрямовані на реорганізацію наукових

досліджень та підготовку фахівців, орієнтованих на вирішення складних міждисциплінарних проблем [127, с. 12].

Звичайно, реалізувати такі підходи в сфері технічної освіти в реаліях українського суспільства досить непросто. Та незважаючи на наявні труднощі вже зараз у навчальний процес активно впроваджуються інноваційні технології, здійснюється інформатизація та комп'ютеризація, встановлюються сучасні стандарти освіти, відбувається перехід до нових методик навчання. Завдяки цьому суттєво покращується якість і розширюється підготовка фахівців, здатних працювати у ринкових умовах, організовувати власну справу.

Водночас інноваційні аспекти розвитку професійної освіти повинні бути підкріплені належною законодавчою базою. Крім того, оскільки державні професійно-технічні навчальні заклади ведуть професійну підготовку не тільки за масовими професіями, але й за професіями складними та інтегрованими, нормативно-правова база сучасної професійної освіти має постійно вдосконалюватися. А поки що підготовка робітничих кадрів для підприємств, установ і організацій в країні, яку здійснюють професійно-технічне училище, професійно-художнє училище, професійне училище соціальної реабілітації, училище-агрофірма, училище-завод, вище професійне училище, навчально-виробничий центр, центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, навчально-курсовий комбінат, інші типи закладів, що надають робітничу професію, розгортається на підставі дії Конституції України, законів „Про освіту" і „Про професійно-технічну освіту", Національної доктрини розвитку освіти та різних нормативно-правових актів.

Так, відповідно до статті 40 Закону України „Про освіту" професійно-технічна освіта в нашій державі „забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, перепідготовку, підвищення їх професійної кваліфікації [49, с. 28]". Така освіта громадян здійснюється на базі повної загальної середньої освіти або базової загальної середньої освіти з

наданням можливості здобувати повну загальну середню освіту. Водночас професійно-технічні заклади освіти здійснюють підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації громадян за державним контрактом, а також за угодами з підприємствами, об'єднаннями, установами, організаціями, окремими громадянами. Випускникам професійно-технічних закладів освіти відповідно до їх освітньо-кваліфікаційного рівня присвоюється кваліфікація „кваліфікований робітник" з набутої професії відповідного розряду (категорії). А випускникам вищих професійних училищ може присвоюватися кваліфікація „молодший спеціаліст", яка, як зазначалося, не вписується в усталені загальносвітові кваліфікаційні стандарти.

Закон України „Про професійно-технічну освіту" кваліфікує професійно-технічну освіту як складову системи освіти держави. Вона „є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури [50, с. 215]". Водночас зазначається, що „професійно-технічна освіта може включати природничо-математичну, гуманітарну, фізичну, загальнотехнічну, професійно-теоретичну і професійно-практичну підготовку кваліфікованих робітників [50, с. 216]". Крім того, рівний доступ до якісної професійної освіти забезпечується для всіх громадян України незалежно від національності, статі, соціального походження та майнового стану, віросповідання, місця проживання та стану здоров'я. Реалізація зазначеного права передбачає прозорість, наступність системи професійної освіти, гнучке врахування демографічних, соціальних, економічних змін. Рівний доступ до здобуття професійно-технічної освіти забезпечується шляхом:

- надання можливості безоплатної первинної професійної підготовки у державних та комунальних професійно-технічних навчальних закладах;

- розвитку мережі професійно-технічних навчальних закладів різних типів, професійних спрямувань та форм власності з урахуванням демографічних прогнозів, регіональної специфіки та потреб ринку праці;

- поєднання професійно-технічної та повної загальної середньої освіти, забезпечення варіативності та гнучкості освітньо-професійних програм з урахуванням змін на ринку праці та попиту на нові професії;

- створення умов для надання професійно-технічними навчальними закладами освітніх та інших послуг населенню, зокрема здобуття або підвищення робітничої кваліфікації, а також перепідготовки незайнятого населення;

- розвитку співпраці з підприємствами, установами, організаціями - замовниками підготовки кадрів, державною службою зайнятості;

- участі роботодавців у забезпеченні функціонування та розвитку професійно-технічної освіти;

- оновлення матеріально-технічної бази та впровадження інформаційних технологій [99].

Нині в країні функціонує 941 професійно-технічний навчальний заклад, серед іншого - 182 вищих професійних училища й центри професійно-технічної освіти і 441 професійний ліцей. На базі 60 професійно-технічних навчальних закладів створено центри із впровадження інноваційних технологій. Розпочато роботу щодо створення аналогічних навчально-практичних центрів у сфері побуту, зварювальному виробництві, машинобудуванні та сільському господарстві. Щорічно професійним навчанням охоплюється близько півмільйона юнаків та дівчат. Професійно-технічна освіта виконує важливі функції соціального захисту молоді. В професійно-технічних навчальних закладах навчається 8,6 тис. сиріт (1,8% від кількості випускників шкіл, які здобувають професію вперше), понад 50 тис. напівсиріт (9,6%), 170 тис. осіб з малозабезпечених та неблагополучних сімей (33%). Також здійснюється підготовка (перепідготовка) незайнятого

населення за замовленням служб зайнятості, що становить 16 тис. осіб. Дві третини учнів поряд з професією здобувають повну загальну середню освіту, кожний другий за час навчання здобуває дві і більше професії. Це підвищує мобільність випускників на ринку праці. Але соціально-економічні зміни в Україні, збільшення інвестицій у розвиток виробництва і соціальну сферу створюють передумови розширення професійно-технічного навчання і масштаби підготовки робітників, що суттєво впливає на стан професійно-технічної освіти. Тому законодавчо-правова база підготовки робітничих кадрів в Україні постійно вдосконалюється стосовно як сучасних потреб розвитку економіки країни, так і з прицілом на майбутнє.

Так, на виконання Закону України „Про професійно-технічну освіту" Кабінетом Міністрів та Міністерством освіти і науки України було прийнято низку важливих директивних актів. Зокрема, положення „Про професійно-технічний навчальний заклад", „Про вище професійне училище" та „Центр професійно-технічної освіти", „Про училище-агрофірму", „Про організацію навчально-виробничого процесу", „Про ступеневу професійно-технічну освіту", „Про порядок надання робочих місць для проходження учнями виробничої практики" та ін.

Поряд із вдосконаленням нормативно-правової бази проводиться робота щодо оптимізації та впорядкування мережі професійно-технічних навчальних закладів за умови збереження учнівських місць, а відтак і робочих місць педагогічних працівників, здійснюються реальні кроки щодо скорочення спеціалізацій і збільшення підготовки фахівців за інтегрованими професіями. Збільшилась до 129 кількість професійно-технічних навчальних закладів нових типів. Навчання у професійно-технічних навчальних заклад здійснюється з 342 професій, кількість і спрямування яких найближчим часом мають бути переглянуті.

Одночасно розширюються автономія професійно-технічних навчальних закладів та повноваження місцевих органів управління профтехосвітою. З

метою координації питань визначення та впровадження державної політики у сфері професійно-технічної освіти, демократизації форм управління та взаємодії заінтересованих центральних і місцевих органів виконавчої влади і самоврядування, підприємств, установ і організацій з питань формування та використання трудового потенціалу країни створена постановою Кабінету Міністрів України від 7 квітня 1998 р. за № 488 Міжгалузева рада з професійно-технічної освіти. З огляду на важливе місце системи професійно-технічної освіти в життєдіяльності суспільства робочою групою Міністерства освіти і науки України пропонується створення окремої ланки освіти - базової (середньої) професійної освіти із збереженням освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста. Також готується проект Закону прямої дії про базову (середню) професійну освіту [104]".

Водночас разом з прогресивними змінами в науці, техніці й виробництві постійно зростають вимоги до підготовки кваліфікованих робітників, що своєю чергою викликає необхідність безперервного вдосконалення змісту сучасної професійно-технічної освіти. Це насамперед пов'язано з тим, що в умовах ринкової економіки й розвитку підприємництва відбувається постійна модернізація промислових підприємств. Щоразу нова техніка й технології, які впроваджуються у виробництво, викликають появу нових професій. Цей процес різко впливає на зміст професійної освіти, який потребує оновлення. Але треба мати на увазі, що під час такого оновлення змісту професійної освіти набувається лише певна частина нових спеціальних знань і вмінь, які також потребують поглиблення і вдосконалення. Отже, в умовах розвитку ринкової економіки підвищилися вимоги до підготовки кваліфікованих робітників.

Сьогодні на ринку праці перевагу мають робітники з високою кваліфікацією і широким профілем. Крім того, випускникові системи професійно-технічної освіти доводиться працювати на обладнанні, виготовленому різними країнами світу - Німеччиною, Францією, Італією,

Японією, Туреччиною, Малайзією, Сінгапуром та ін. Однак йому незнайомі навіть принципи роботи такого обладнання. Адже в професійних училищах і технікумах немає не тільки цього обладнання, але й підручників та навчальних посібників, у яких було би викладено принципи його роботи. Тому однією з нагальних проблем, яка потребує якнайшвидшого розв'язання, є підготовка на підставі наявних стандартів нових навчальних планів і програм та необхідної для належної їх реалізації навчальної й методичної літератури. Водночас має значно підвищитися й кваліфікація викладачів професійно-технічних навчальних закладів.

З огляду на це департамент професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки України намагається створити належні умови для забезпечення якісних освітніх послуг у професійно-технічних навчальних закладах, удосконалення їх мережі, системи управління ними та формування обсягів кваліфікованих робітників за рахунок видатків з державного бюджету з урахуванням загальнодержавних та регіональних потреб. Основними завданнями на 2006 рік є не тільки оновлення змісту професійно-технічної освіти шляхом розробки 100 державних стандартів нового покоління з робітничих професій, але й виховання в системі професійно-технічної освіти високої духовності, патріотизму, свідомості європейського вибору; демократизація професійно-технічної освіти, перехід до державно-громадської системи управління цією сферою [129, с. 7].

Для виконання цих завдань в системі професійно-технічної освіти необхідно належним чином налагодити виховання людини громадянського суспільства та відповідної цьому суспільству гуманістичної моральної культури особистості, зорієнтованої на найдосконаліші соціокультурні стандарти та загальнолюдські цінності. Без культивування у сучасного робітника таких моральних цінностей як добро, людяність, відповідальність, почуття власної гідності, творчої ініціативи, підприємливості, толерантності

навряд чи можна розраховувати на поліпшення ситуації як на виробництві, так і в країні загалом.

На жаль, незважаючи на велике значення морально-духовних цінностей в житті суспільства, вони ще не зайняли належного місця в системі цінностей підростаючого покоління. Нині в учнівському середовищі системи професійно-технічної освіти зростає злочинність, озлобленість, нігілістичне ставлення до принципів моралі: спостерігається крайній егоцентризм, низький рівень культури спілкування, небажання покладати на себе відповідальність, недостатня сформованість патріотизму, втрата життєвого оптимізму та інші негативні прояви. Як свідчить вивчення стану сформованості моральності в професійно-технічних навчальних закладах, в діяльності викладачів і вихователів спостерігається стандартизація виховного процесу, зберігаються застарілі способи передачі ціннісного ставлення до світу в готовій формі, відбувається підміна гуманістичної педагогіки випадковим набором виховних заходів, які перешкоджають розгортанню процесу сходження самої особистості вихованця на шляху від абстрактного до конкретного. У закладах професійно-технічної освіти здебільшого ще не зуміли подолати авторитаризм, кардинально змінити філософію та ідеологію виховання, повернутися обличчям до інтересів особистості, її насущних проблем [45, с. 52].

Крім того, оскільки гуманістична система цінностей сучасного суспільства носить переважно декларативний характер, вона як і загальнолюдська культура залишається для більшості вихованців системи професійно-технічної освіти абстрактною, особистісно неприйнятною. Не кожен розуміє, що розбудова держави потребує масової творчості. Відтак завдання педагога - будити, доброзичливо підтримувати активних, з нестандартним мисленням учнів, хоч з ними не так легко, як із слухняною, дисциплінованою посередністю. Все це, безумовно, актуалізує проблему

виховання в професійно-технічних навчальних закладах гуманістичних цінностей особистості.

Методологічними засадами такого виховання є основні державні документи України про освіту та виховання, положення гуманістичної етики, які ґрунтуються на принципах гуманізму, альтруїзму, індивідуалізму, толерантності і комунікативної спрямованості, адекватності виховуючого середовища та ін. Водночас у пошуках засобів гуманізації виховного процесу в сучасних професійно-технічних навчальних закладах педагогічна наука і практика орієнтується на самоцінність особистості вихованця, її внутрішні ресурси і саморозвиток. Пріоритетом такого виховання є створення і забезпечення умов, які сприяють повноцінному особистісному розвитку кожного учня. Отже, виховний процес в сучасній системі професійно-технічної освіти має бути орієнтованим на особистість того, хто навчається, формування його моральної свідомості, моральних цінностей, які проявляються в його поведінці.

Поряд з моральним вихованням важливим складником всебічного розвитку особистості учня професійно-технічного навчального закладу є інтелектуальне виховання як цілеспрямована діяльність педагогів щодо розвитку розумових сил і мислення тих, хто навчається, прищеплення їм культури розумової праці. У психолого-педагогічній літературі використовується також термін „розумовий розвиток” як піднесення, вдосконалення інтелектуальної сфери і здібностей людини.

Метою такого виховання є забезпечення засвоєння тими, хто навчається в ПТУ та інших навчальних закладах професійного спрямування, основ наук, розвиток їх пізнавальних здібностей і формування на цих засадах наукового світогляду. Його змістовний бік становить система фактів, понять, положень з усіх галузей науки, культури й техніки. Отже, освічений випускник професійно-технічного навчального закладу зобов’язаний оволодіти основами

наук, техніки, мистецтва і культури. Ці знання мають бути систематизовані, постійно поповнюватися.

Водночас у процесі інтелектуального виховання він повинен навчитися мислити, тобто, пізнавати предмети і явища об'єктивної дійсності в їх істотних властивостях, зв'язках і відносинах на підставі опанування різними видами і формами мислення. Серед них насамперед діалектичним, логічним, категоріальним, креативним та ін. Оволодіти ними можна лише за умови освоєння розмаїтих мислительних операцій - аналізу, синтезу, порівняння, аналогії, індукції, дедукції тощо. Особлива роль у розумовому вихованні належить формуванню інтелектуальних умінь шляхом виконання різних завдань - дослідницьких, порівняльних, на впорядкування мислительних дій, використання алгоритмів або самостійне їх складання та ін.

Державна національна програма „Освіта" („Україна XXI століття") скеровує виховний процес у навчальних закладах в річище національного виховання, яке „в Українській державі має бути спрямоване на формування у молоді і дітей світоглядної свідомості, ідей, поглядів, переконань, ідеалів, традицій, звичаїв, інших соціально значущих надбань вітчизняної і світової духовної культури [45, с. 52]". Головною метою національного виховання є „набуття молодим поколінням соціального досвіду, успадкування духовних надбань українського народу, досягнення високої культури міжнаціональних взаємин, формування у молоді незалежно від національної належності особистісних рис громадян Української держави, розвиненої духовності, фізичної досконалості, моральної, художньо-естетичної, правової, трудової, екологічної культури [45, с. 52]".

З огляду на це в професійно-технічних навчальних закладах особливої ваги набуває трудове виховання як процес залучення молоді до різних педагогічно організованих видів суспільно корисної праці з метою передання тим, хто навчається, певного виробничого досвіду, розвитку в них творчого практичного мислення, працьовитості й свідомості людини праці. Важливим

аспектом психологічної підготовки підростаючого покоління до праці є формування у нього почуття самовідповідальності, розуміння необхідності самому піклуватися про себе. Адже почуття самовідповідальності сприяє розвиткові в характері особистості таких необхідних для життя і діяльності рис, як підприємливість, ініціативність, творчість.

Трудове виховання учнів професійно-технічних навчальних закладів здійснюється в усіх видах практичної діяльності, насамперед у навчальній праці, яка часто виявляється для них найскладнішим і найважчим різновидом активного ставлення до світу. Для багатьох вихованців системи професійної освіти значно легше попрацювати фізично, ніж розв'язати математичну задачу або написати твір. Навчання формує потрібні трудові якості людини лише за умови, що воно має істотні ознаки праці: свідому постановку мети, осмислення конкретним індивідом своєї ролі в досягненні поставлених завдань, напруження розумових сил, подолання труднощів і перешкод, самоконтроль. Для цього необхідно пробудити в учнів професійно-технічних навчальних закладів бажання вчитися, розвивати в них пізнавальні інтереси й дати їм можливість пізнати радість успіху в навчанні.

З трудовим вихованням тісно пов'язане економічне виховання, яке є організованою педагогічною діяльністю, спрямованою на формування економічної культури учнів. Важливим компонентом такого виховання є економічна свідомість - знання основних законів розвитку ринкової економіки, підвищення ефективності виробництва, перебудови його структури, вдосконалення виробничих відносин, системи управління та методів господарювання. Економічна свідомість забезпечує розуміння економічного життя суспільства, перетворення кожного працівника на активного, творчого учасника виробничого процесу. В умовах економічних реформ формування економічної свідомості підростаючого покоління стає загальним і обов'язковим. Сформована економічна свідомість сприяє творчому розв'язанню особистістю економічних проблем, конкретних

трудових завдань, становленню власної економічної культури. Остання передбачає формування у вихованців закладів професійно-технічної освіти певних моральних та ділових якостей, необхідних для їх майбутньої трудової діяльності: суспільної активності, підприємливості, ініціативності, господарського, бережливого ставлення до суспільного добра, раціоналізаторських здібностей, відповідальності, прагнення до рентабельності, оновлення технологічних процесів і обладнання, продуктивності праці, високої якості продукції, особистого успіху й добробуту.

Одним із чинників усебічного розвитку учнів професійно-технічних навчальних закладів є висока правова культура. Здатність особистості розуміти правила співжиття і вимоги законів та відповідним чином поводитися не є вродженою, вона формується під впливом спеціальних виховних заходів, є наслідком спілкування з іншими людьми, участі в різних видах діяльності. Необхідність організації правового виховання учнівської молоді зумовлена розбудовою Української держави, існування якої немислиме без відповідного рівня правової культури її робітничого авангарду, а також необхідністю подолання правового нігілізму та правової неграмотності. Соціально-економічна ситуація початку XXI ст. в українському суспільстві не сприяє формуванню належного морального середовища для виховання дітей і молоді. Несприятливе побутове оточення, важке матеріальне становище сімей і погіршення на цьому ґрунті сімейних стосунків, недоліки в організації шкільного виховання і скорочення закладів соціально-культурного спрямування призводить до збільшення кількості підлітків, поведінка яких виходить за межі моральних і правових норм. Швидко збільшується кількість підлітків, які не вчаться і не працюють. Зростає підліткова злочинність.

Метою правового виховання учнів професійно-технічних навчальних закладів є формування в них свідомого ставлення до своїх прав і обов’язків перед суспільством і державою, закріплених у Конституції України, глибокої

поваги до законів і правил людського співжиття, готовності дотримуватися й виконувати закріплені в них вимоги, які виражають волю та інтереси народу, активної участі в управлінні державними справами, рішучої боротьби з порушниками законів. Реалізація цієї мети і прилучення учнівської молоді до правової культури збагачує її духовне життя. Водночас знання нею своїх прав і обов'язків розширює можливості їх реалізації, зокрема й у власних інтересах.

Правове виховання зміцнює життєву позицію, підвищує громадянську активність, загострює почуття непримиренності до негативних явищ, серед них і таких, які створюють реальну загрозу для життя людей. Забруднення атмосферного повітря у багатьох містах України досягло критичного рівня. Саме тому актуальним є екологічне виховання молоді як систематична педагогічна діяльність, спрямована на розвиток у вихованців екологічної культури. Таке виховання передбачає уміння осмислювати екологічні явища, робити висновки про стан природи, розумно взаємодіяти з нею.

Водночас естетична краса природи, з одного боку, спонукає до природоохоронної діяльності, сприяє формуванню моральних почуттів обов'язку і відповідальності за її збереження. А з другого, - детермінує естетичну складову виховного процесу, безпосередньо спрямовану на формування естетичної свідомості й поведінки, здатності сприймати і перетворювати дійсність за законами краси в усіх сферах діяльності людини. Тому в процесі естетичного виховання важливо навчити учнів професійно-технічних навчальних закладів розуміти і сприймати прекрасне. Спостерігаючи його різні прояви, вони позбуватимуться байдужості, переживатимуть, відчуватимуть любов або ненависть до спостережуваного. А відтак навчатимуться розрізняти прекрасне і потворне.

Багатство емоційної сфери людини свідчить про її духовне багатство. Останнє має бути опорою удосконалення статевого виховання учнів професійно-технічних навчальних закладів. Потреба в покращенні статевого виховання в сучасній професійній школі зумовлена не тільки акселерацією,

але й недостатнім рівнем поінформованості молоді в статевій сфері, статевою розпустою певної частини підлітків, проституцією та злочинністю на статевому ґрунті. Значний вплив справляє на молодь порнографія, кіно- та телепродукція на сексуальну тематику, що руйнує нестійку психіку багатьох юнаків і дівчат. Усе це не дозволяє зупинити поширення СНІДу в молодіжному середовищі.

Серед тих, хто навчається в професійно-технічних навчальних закладах, як і серед сучасної молоді загалом, останнім часом значного поширення набули паління, алкоголізм і наркоманія - найнебезпечніші хвороби сучасності. Молоді повсякчас необхідно пояснювати, що вживання речовин, які призводять до цих хвороб, навіть у незначних дозах, руйнують фізичне і моральне здоров’я людини, паралізують волю, вбивають інтелектуальні сили, спричинюють деградацію особистості.

З огляду на це особливої ваги набуває фізичне виховання молоді в професійно-технічних навчальних закладах, яке є системою соціально-педагогічних заходів, спрямованих на зміцнення здоров’я і загартування організму, гармонійний розвиток форм, функцій та фізичних можливостей особистості, формування її життєво важливих рухових навичок та вмінь. На жаль, нині лише 60% підлітків фізично гармонійно розвинені, а серед випускників шкіл не менше половини не придатні або частково придатні до військової служби.

Отже, виховна робота в учнівських колективах сучасних професійних навчальних закладів потребує радикальних змін як змісту, так і напрямів її організації. Прискорені темпи розвитку науково-технічного прогресу ставлять підвищені вимоги до системи професійної освіти. На сучасному етапі вже визначені і сформульовані головні її завдання - підвищення якості навчання, різних форм і напрямів виховання. Реалізація цього завдання викликає необхідність оптимізації педагогічного процесу в професійно-технічних навчальних закладах.

РОЗДІЛ ІІІ
ФОРМУВАННЯ ДУХОВНО-МОРАЛЬНИХ ОРІНТАЦІЙ МАЙБУТНІХ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ - УЧНІВ ПТУ

Соціально-економічні перетворення, що відбувалися в кінці 80-х - початку 90-х років відобразилися як відмова від традицій радянського суспільства і пошук нових значень, ціннісних пріоритетів та ідеалів. Ця зміна традицій, по суті своїй, народження нової ціннісної свідомості суспільства, суб'єктивно переживалось як відмова від свого тоталітарного минулого не могла не позначитися на розвитку як освіти в цілому, так і професійно-технічної освіти, зокрема.

Ціннісна модель тоталітарного суспільства ґрунтувалася на наступних теоретико-методологічних положеннях: 1) первинності цілісного соціального організму по відношенню до особи, що є його „продуктом" і структурною одиницею; 2) визнанням первинності колективних цінностей по відношенню до індивідуальних як в генетичному, так і в нормативно-регулятивному аспекті; 3) самореалізацією особи жорстко заданої соціальними регулятивами, найтіснішим чином пов'язаної з моделлю „служіння" колективній, тобто надособистісній меті; 4) соціальний „патерналізм", соціальна підтримка особи з боку колективу.

Зміни, духовно-моральних трансформацій в період становлення ринкових відносин та їх переломлення в характеристиках майбутніх робітничих кадрів, висунули конкурентну ціннісну систему, кожне положення якої корінним чином міняло значення традиційного: 1) особа, будучи продуктом соціального розвитку на певному етапі виділяється як самоопорна, саморозвивається цілісність і самостійний суб'єкт діяльності; 2) вона не може служити засобом для реалізації надособистих задач, але тільки метою суспільного розвитку; 3) її самореалізація потрактує як діяльність, направлена

на досягнення власної мети, визначеної внутрішніми (а не заданими) значеннями; 4) діяльність вільна від зовнішньої регламентації, зв’язується з розвитком особистої ініціативи розвитком соціальної адаптації; 5) саморозвиток і самореалізація веде до розширення сфери власне творчої діяльності; 6) право вільного вибору особи сполучається з мірою особистої відповідальності за неї.

Зараз наше суспільство переживає епоху змін, зміну ідеології і світогляду, реформування всіх сфер суспільного життя. Економічна криза, криза культури та ідеології поява псевдокультур, стрімке проникнення в суспільство нав'язаних західних цінностей, дегуманізація особи породили в молодіжному суспільстві, таку групу людей, які не гребують порушувати закон, спокійно поступаються принципами і мораллю заради досягнення особистої вигоди. І саме тепер важливо державі і суспільству в цілому надати пильну увагу проблемам як молоді в цілому так і майбутній робітничій молоді. Тоді і тільки тоді можливий стабільний розвиток нашого суспільства в рамках цивілізованої, демократичної держави.

Насамперед, звернемося до загальних понять духовності та моральності, що являються основними найважливішими характеристиками особи. Духовність визначається як спрямованість особи вибраній меті, ціннісна характеристика свідомості. Моральність є сукупністю загальних принципів та норм поведінки людей по відношенню один до одного і суспільства. В поєднанні вони складають основу особи, де духовність - вектор її руху (самовиховання, самоосвіти, саморозвитку), вона є основою моральності. Духовність несе в собі оцінний компонент і не може зрозуміти зовні її аксіологічних характеристик, вона безпосередньо пов’язана з афектно - емоційною сферою. Духовність як здібність людини до духовного життя, як сутнісна межа має атрибутивний характер (вона властива всім без виключення людським індивідам), проте ця здатність закладена в людині лише потенційно. Дух може розвиватися в реальних людських вчинках, в твореннях культури, в

духовних переживаннях. Як початкове поняття, з нашої точки зору, виступає „дух”. У філософії це поняття характеризує нематеріальний початок, протилежний матеріальному, природному початку, і позначає всі прояви ідеального, психічного у людини [181, с. 390]. В радянській філософії воно фактично було зведено до поняття „свідомість”. Ми розділяємо точку зору М.Кагана [60], що „дух” позначає „цілісну активність людської психіки” в її специфічності в порівнянні з психікою тварин, тобто в „її соціокультурній детермінованій змістовності”.

Для Р.Лівшица духовність це „така смисложиттєва позиція особи в світі, в якій людина відкриває себе світу, а також іншій людині як одиничному носію родового людського єства. Духовність полягає в спрямованості до соціально-позитивних, гуманістичних цінностей, в ній відбувається розвиток родового єства людини [84]”.

Поняття духовності як ціннісного змісту свідомості виводить нас на наступний ступінь понятійного аналізу „духу” через категорію „цінність”. Поняття цінність і ціннісна проблематика мають свою історико-філософську традицію, яка була, зокрема, проаналізована В.Плотніковим [120]. Духовні цінності представляють позитивні значення об'єктів, які виконують для суб’єктів роль орієнтирів їх поведінки і діяльності. Ці дві властивості (позитивне значення для суб’єкта і орієнтовна функція) завжди так чи інакше присутні в різних визначеннях цінностей.

В.Тугаринов, звертаючись до питання про духовні цінності, пропонує перш за все задуматися над змістом цього поняття [172]. Адже розподіл на матеріальні і духовні цінності відносно. Духовний момент має місце і в матеріальних і в соціально-політичних цінностях. Так, праця лише як засіб заробітку має матеріальний сенс. Якщо ж він стає виразом боргу перед суспільством то він вже виступає як висока духовна цінність. Якщо свобода праці лише гонитва за легким заробітком, то вона є чинник матеріальний.

Боротьба за свободу як боротьба за суспільну ідею є чинник надзвичайно духовний.

Під духовними цінностями треба розуміти цінності науки, моралі і мистецтва, тобто ціннісні „продукти” вищезазначеної галузі праці.

В.Тугаринов виділяє нормативні цінності в моралі - правила поведінки. Нормативні цінності діляться на просто нормативні та ідеальні.

Відносно духовних цінностей виступає проблема вибору. Духовні цінності - це те в науці, моралі, мистецтві, що об'єктивно потрібно, корисно для суспільства і для розвитку особи.

Відзначимо, що „доброта”, „краса”, „природа”, „любов”, „здоров’я”, „людське життя” як етичні цінності виділяються у всі часи. До числа духовно-етичних цінностей відносять оточуючий нас мир, природу, продукти людської праці мистецтво, культурна спадщина різних народів і націй. Абсолютною цінністю виховання є дитина як „міра всіх речей”, „особа - це і мета, і результат, і головний критерій оцінки якості виховання”, як центр, мета виховання щонайвища цінність.

В.Сагатовській виділяє етичні цінності (істина, добро, краса, пізнання) в особливу групу [151].

Категорія „етична цінність” є одним з ключових понять філософії, соціології, педагогіки і психології. Вона використовується для вказівки на людське, соціальне, культурне значення відповідних об'єктів і явищ дійсності їх властивостей, а також абсолютних ідей, що утілюють в собі суспільні ідеали і виступаючих завдяки цьому, як еталон належного.

В педагогічній літературі загальнолюдські, етичні цінності ділять на дві групи:

1.Цінности життєві свідомості, на якій існують морально-етичні установки, регулюючі людський гуртожиток і відношення між людьми. В їх основі - „золоте правило моральності”. З нього витікають етичні цінності : доброта, порядність, працелюбство, скромність і т.д.

2. Земля - будинок людства, виступаючого в нову цивілізацію XXI століття, Земля людей і живої природи. Вітчизна - єдина, унікальна для кожної людини Батьківщина, дана йому долею, заповідана його нащадками. Сім'я - початкова структурна одиниця суспільства, природне середовище розвитку дитини, закладаюча основа особи. Праця - основа людського буття. Знання. Культура. Мир. Людина. Цінності першої групи визначають взаємостосунки людей в суспільстві, етичні якості особи і т.д. Цінності ж другої групи більш високого рівня, це ті цінності, які повинні стати змістом етичного виховання в даний час.

Ряд авторів в системі етичних ціннісних орієнтацій виділяють три групи орієнтацій: вищого рівня, що характеризують його уявлення про етичний ідеал, значення і мету життя; орієнтації конкретизуючи перші стосовно різних видів діяльності; орієнтації на дотримання елементарних норм повсякденної поведінки (норм етикеток). В основі даної класифікації лежить ієрархія етичних цінностей. Ціннісні орієнтації моральної свідомості конкретизуються, розшифровуються в більш приватних нормах та імперативах поведінки, визначають їх вибір. Завдяки такому місцю в картині світу етично-ціннісні орієнтації направляють змістовно організовують поведінку учня.

Виходячи з трьох форм існування цінностей, в системі моральних цінностей об'єктивно існують етичні ідеали, принципи, норми.

Можна сказати, що людина в своїй поведінці і відношенні до реалій життя керується визначеними духовно - етичними ідеалами.

Ідеал (по В.Далю) - уявний зразок досконалості - або, зразок-мрія. Ідеал може служити зразком ціннісної регуляції. По-перше, ідеал - це міра бажаної поведінки, він завжди означає якусь майбутню бажану реальність; по-друге, на відміну від норми, яка регулює поведінку людей в повсякденних ситуаціях ідеали показують вищий зразок, до якого людина повинна прагнути. Власне, завдяки суперечності між ідеалом і дійсністю і виникає ціннісна орієнтація. Ціннісні орієнтації так чи інакше узгоджуються з ідеалом формуючи власну

ієрархію життєвих цінностей, віддаленіших, щодо близьких і найближчих, а також уявлень про норми поведінки, які людина розглядає як еталон [44].

Етичний ідеал, що відображає уявлення про вищий сенс буття людини, його розвинуті моральні якості, взірець високоморальної поведінки, є стрижнем цієї системи. Прагнучи до його досягнення людина керується в своєму житті етичними цінностями, які служать йому орієнтирами у виборі тих або інших вчинків. В.Козлов, А.Кирьякова відзначають, що конкретизація принципів відповідно до реальних ситуацій життєдіяльності людей здійснюється в етичних вимогах [62, с. 70].

В етичних цінностях відображаються уявлення людини про добро і зло, щастя і горе, справедливість і несправедливість, любов і ненависть, честь і безчестя, працьовитість і т.д., за допомогою яких людина може оцінити конкретні житейські ситуації, вчинки людей, свою поведінку. Вони фіксують певне відношення людей до явищ і процесів навколишнього життя, виражаючи їх одобрення або засудження.

У філософській, психолого-педагогічній літературі підкреслюється, що людина стикається з конкретно-історичною системою моральних цінностей, з певним рівнем розвитку етичних відносин і сприймає все це як щось об’єктивно дане, як своєрідну морально-психологічну обстановку, в якій він повинен жити. Займаючись різними видами діяльності, визначаючи своє відношення до процесу діяльності, її засобам і результатам, іншої людини, суспільства, собі самому, природі, особа засвоює суспільні моральні цінності, приймає або відкидає їх, керується ними в повсякденній поведінці. Тому дуже важливо в ракурсі нашого питання, щоб в професійно-технічних училищах в рамках формування духовно-моральних орієнтацій майбутніх робітничих кадрів приділялася велика увага саме морально-естетичним домінантам. В навчанні це повинно проявлятися в відповідних уроках мистецтва, музики, малярства, де етичні уявлення і поняття передавалися б учням як в усній, так і в письмовій формі через твори літератури, мистецтва і т.д., а також

посередництвом народних традицій і звичаїв, що зберігаються. Виховання тут припускає усвідомлення вихованцям конкретних явищ як цінностей або не цінностей, визначене його до них відношення. Цінності в процесі інтеріоризації стають ціннісними орієнтаціями, тобто особовими ідеалами і життєвими установками людини. А.Кирьякова, розглядаючи формування орієнтацій, виділяє три фази: першу фазу вона пов'язує з входженням особи в світ цінностей, в світ ціннісних відносин; другу фазу - з осмисленням самоцінності, що пов'язано з переоцінкою цінностей, із становленням власного „я"; третю фазу - з формуванням власної шкали цінностей, системи ціннісних орієнтацій, проектуванням відносин особи до реальної дійсності [62, с. 12].

Як видно, перша фаза пов'язана з пізнанням, друга - з самооцінкою, третя - з формуванням шкали цінностей особи. Свідоме засвоєння етичних цінностей припускає разом із зовнішньою регуляцією розвиток рівня саморегуляції. Формування осмисленого відношення до етичних цінностей здійснюється на більш пізніх етапах розвитку особи. Проте не можна однозначно сказати, коли саме, в якому віці починається цей процес, оскільки кожна людина залежно від умов його життєдіяльності, особливостей індивідуального соціально-психологічного розвитку, що склалися, ефективності виховних дій може йти більш швидкими або повільними темпами.

В процесі навчання підготовки робітничих кадрів та безперервній діяльності цінності перетворюються на ціннісний досвід робітничої молоді та виявляються в ціннісних думках. Етичне ціннісне судження має на увазі, що молодь повністю усвідомлює, розуміє можливі наслідки вибору жити по моральних заповідях і в цьому величезна роль належить саме педагогам. Зовнішня мета не дає стимулів для етичних вчинків, джерело здійснення етичного, позитивного вчинку лежить, на наш погляд, в потребах і мотивах, в умінні педагога спрямувати навчання та виховання робітничої молоді,

відношення їх до моральних норм та вимог. Етичний вчинок виникає з життєвої енергії цілеспрямовано діючого організму, який служить основою для його дій, а не з непорушних ідеалів. Мотив же виступає зв'язуючою ланкою між моральними цінностями і поведінкою. В основі етичного відношення лежить оцінка етичного явища (усвідомлення етичної цінності) саме як ціннісного, проте не будь-яка оцінка етичного явища забезпечує відповідне ціннісне етичне відношення, оскільки процес перекладу об'єктивної моральної цінності в особову не є прямолінійним і однозначним. Роль оцінки людиною цінності власної особи в його моральному розвитку придбаває виключно важливе значення.

Оцінка молоддю своєї соціальної повноцінності здійснюється завдяки цінностям, які виступають як один з властивих особі шаблонів для оцінки, для усвідомленого або неусвідомленого „вимірювання" допустимих в конкретних обставинах зразків соціальної поведінки. В.Ольшанский порівнює цінності зі своєрідними маяками, що допомагають помітити в потоці інформації те, що найбільш важливо /в позитивному або негативному значенні/ для життєдіяльності людини; це такі орієнтири, дотримуючись яких людина зберігає свою визначеність, внутрішню послідовність своєї поведінки.

Цінності виступають критеріями оцінки, як всього життя особи, так і окремих її вчинків і дій; оскільки вони дають підстави для вибору альтернативних способів дії, для відбору та оцінки цих альтернатив. Ця діяльність оцінювання здійснюється особою не з погляду корисності або потрібності, а з погляду уявлень про добре і погане, з погляду належного. Цінності є критеріями оцінки і навколишньої дійсності: через систему цінностей як би фільтрується та переробляється особою інформація. „Призма цінностей" усилює одну інформацію і, навпаки ослабляє або ігнорує іншу. Всі явища і події, що відбуваються в світі, представляються нею в різному світлі, згідно тієї позиції, з якою вона дивиться на них. Тому цінності визначають як

„локатори етичної свідомості особи” головною функцією яких є створення впорядкованої, стабільної, має для людини значення картини світу.

В теорії цінностей звертається увага на ту обставину, що в оцінці важливу роль грає суб'єктивний чинник, підкреслюється роль оцінки в співвідношенні об’єктів зовнішнього світу з потребами та інтересами людини. Питання про співвідношення об’єктивного і суб’єктивного в оцінці набуває принципового значення для засвоєння етичних цінностей, оскільки їх інтеріоризація залежить від того, наскільки вони об’єктивно за допомогою оцінки відображаються в свідомості суб’єкта чи сприяє оцінка формуванню особових цінностей, адекватних загальнолюдським. За допомогою оцінки людиною об’єктивних етичних категорій встановлюється єдність об’єктивного і суб’єктивного в етичній цінності, яка на особовому рівні адекватно відображає реальну цінність суспільної свідомості та поведінки. В процесі самооцінки здійснюється подальше засвоєння і перетворення раніше засвоєних цінностей. Самооцінка як своєрідний вид оцінки як оцінка суб’єктом особистісного значення своїх власних якостей визначає також і його позицію по відношенню до засвоєння нових етичних норм. На наш погляд, важливо підкреслити що самооцінка як різновид оцінки також сприяє засвоєнню особою етичних цінностей і лежить в основі механізму цього засвоєння.

В теорії привласнення духовно-етичних цінностей, як підкреслюється у філософській і психолого-педагогічній літературі, найважливіше значення придбаває розкриття перекладу загальнолюдських, духовно-етичних цінностей в особові, в цінності, що визначають поведінку індивіда. Так етичну особу характеризує саме глибоке ухвалення етичних принципів і норм як принципів і норм власної поведінки, виконання їх по внутрішній потребі коли безпосередні зовнішні вимоги якщо і визначають етичний поступок, то лише заломлюючись через сферу особи, стаючи внутрішньою вимогою особи до самої себе.

Духовно-етичні ціннісні орієнтації володіють спонукальною силою до здійснення вчинків, але силою більш високого порядку, оскільки концентрують в собі усвідомлене, відносно стійке емоційно хвилююче відношення особи до моральних цінностей, більш послідовно і цілеспрямовано реалізоване в повсякденній поведінці. Вони є орієнтирами поведінки, що становлять ядро суть моральної системи і визначаючи його спрямованість. Будучи основними ціннісно-смисловими утвореннями морального світогляду ціннісні орієнтації в розвинутій моральній свідомості тісно взаємодіють з іншими внеморальними компонентами і в єдності з ними відображають соціальні умови життєдіяльності особи.

Загальнолюдські, духовно-етичні цінності, заломлюючись через призму індивідуальної життєдіяльності, входять в психологічну структуру особи у формі особистих цінностей, будучи одним з джерел мотивації її поведінки. Індивідуальна специфічна ієрархія особових духовно-етичних цінностей, які служать зв'язуючою ланкою між суспільним та індивідуальним буттям, що характеризує етичний світ особи. При знайомстві з духовно-етичними цінностями людина привласнює тільки ті, які вважає значущими для оточуючих і себе, аналізує свою діяльність, свій образ „Я". Вивчення формування духовно-етичних ціннісних орієнтацій у студентів надзвичайно значущо, оскільки в цьому віці активно формуються уявлення про ідеальні якості особи, які студент прагне розвинути в собі.

Таким чином, проаналізувавши спеціальну літературу, ми виділяємо наступні духовно-етичні цінності, на які необхідно в першу чергу орієнтувати студентів - учнів професійно-технічних училищ в процесі навчання: Рідна земля, природа, пізнання, істина, краса, добро, сім'я, Вітчизна, право іншої людини на власну унікальність, на фізичну і духовну самобутність, на іншу думку і власні оцінки; особа як що найвища цінність, здатна усвідомити, „прийняти" ці цінності, любов, здоров'я, людське життя. Ми прийшли до розуміння єства духовно-етичних ціннісних орієнтацій через аналіз понять:

„моральність” - „духовність” - „цінність” - „оцінка” - „ціннісне відношення” - „ціннісна орієнтація” - „ідеал”. Даний підхід дозволяє визначити ціннісні орієнтації як духовно-особистісну систему цінностей, вказуючи на приналежність індивіда до суспільства, культури, позначаючи смисложиттєву, світоглядну позицію індивіда, в якій виражається спрямованість людини у вигляді системи базової мети і цінностей і регулюючу діяльність та поведінку особи. Досліджуючи потенційні можливості аксіологізації циклу ряду дисциплін, що викладаються в професійно-технічних училищах, необхідно виділити ряд положень, що посилюють ціннісний каркас освіти. Методологічні основи дисциплін професійно-технічного спрямування так і уроків мистецтва, музики, малярства і т.д. повинні включати як теоретичний орієнтир так і аксіологічний підхід, що свідчить про унікальність особи, про опору на духовно-етичні цінності в теорії і практиці. Аксіологічний підхід повинен пронизувати підготовку викладача, звертаючись до емоційно-плотської сфери особи і включаючи учнів професійно-технічних училищ в різні види ціннісно-насиченої діяльності. До закінчення професійно-технічного училища у молоді вже сформується відношення до явищ суспільного життя, відношення до самого себе та ін. Але в ході життя відбувається переоцінка цінностей, що є закономірним результатом самої діалектики життя людини, перебудови його взаємовідношення зі світом і перш за все з іншими людьми. Ті або інші цінності актуалізуються в результаті зміни різних умов.

Таким чином, людина в різні періоди його життя може керуватися в своїй поведінці абсолютно різними цінностями. Нерідко вчинки людини можуть носити суперечливий характер. Проблема динаміки ціннісних орієнтацій особи є важливою для психолого-педагогічного пояснення особового розвитку (як молодого, так і зрілої людини), для розуміння процесів конструктивного подолання кризових періодів в життя окремої людини і суспільства в цілому, в основі яких - переосмислення особових цінностей.

Визнання факту динаміки ціннісних орієнтацій дуже важливо для розуміння механізмів самовизначення і самореалізації всіх суб'єктів освітніх систем. Необхідно в рамках професійно-технічної освіти сприяти розвитку людського єства майбутніх робітничих кадрів, акцентувати увагу на системному розвитку учня як носія і суб'єкта професійно-технічної культури. Духовна культура учнів професійно-технічних училищ відображає образ робітничої молоді (сукупність духовних здібностей та якостей особи), з одного боку. З другого боку, духовна культура виступає як внутрішня культура, що забезпечує саморозвиток особове і професійне становлення.

В процесі навчання в професійно-технічному училищі у студента може зберегтися система цінностей, що раніше склалася, але може відбутися переоцінка деяких життєвих установок. Задача педагога тут формувати систему ціннісних орієнтацій студентів з урахуванням основних виховних задач і професійної специфіки навчального закладу.

Високий рівень утвореної нації сприяє більшій сприйнятливості і дієвості економічних і соціальних реформ, формуванню правової і екологічної культури при здійсненні соціальної і технологічної діяльності створює умови для прогресивної індивідуальної активності особи в суспільстві.

Перспектива розвитку суспільства в значній мірі пов'язана з міською молоддю. Багато політичних партій та рухів традиційно прагнуть зробити молодь своїм союзником, оскільки представники цієї соціально-демографічної групи часто виступають як члени суспільства, що політизуються і радикально налаштовані. Зміни, що відбулися в соціально-політичній сфері в нашій країні переорієнтували політичні цінності. Колишня система цінностей дозволяла ефективно регулювати відносини особи з суспільством.

Соціально-політичні зміни в суспільстві трансформували базові соціальні інститути. Феномен „радянської людини" виявився схильний еволюції. Цінності, що здавалися непорушними протягом багатьох десятків років, на сучасному етапі втратили своє значення. Зниження життєвого рівня

населення, відсутність стабільності в економіці, спад виробництва привели до формування нової системи цінностей в суспільстві.

Сучасна робітнича молодь також є активним учасником змін, що відбуваються, в соціальній структурі суспільства, що характеризується інтенсивним процесом розшарування населення по майновій ознаці, по відношенню до різних форм власності. Зниження духовного потенціалу саме серед молоді відображає одну з найгостріших соціальних проблем суспільства. Його підвищення і стабілізація можливе через підвищення політичної культури, підвищення політичної активності молоді. Формування політичної культури учнів професійно-технічних училищ, як і молоді загалом не відбувається ізольовано, вона вплетена в історію, культуру, економіку, освіту. Слід зазначити, що політична культура - одна з тих проблем, які знаходяться на стику декількох суспільних дисциплін і є предметом їх вивчення. Проблема управління політичною свідомістю і необхідність наукового обґрунтовування політичної поведінки громадян привели на Заході, починаючи з 50-х років, розробки теорій політичної культури. Серед них необхідно відзначити роботи Г.Алмонда, С.Верби, Р.Мертона, Е.Фромма [3; 184; 185; 186]

Широку популярність здобула типологізація політичної культури, яку запропонували американські політологи С.Верба і Г.Алмонд. Вона ґрунтується на результатах порівняльного аналізу політичних культур, існуючих в різних країнах, залежно від ступеня орієнтації людей на участь в політичному житті, в забезпеченні функціонування політичної системи. Початковим пунктом їх підходу є конструювання трьох ”чистих типів” політичної культури і виведення різних змішаних типів. Чистими типами, за їх визначенням, є патріархальна, підданська та активістська (цивільна) політична культури. В кінці 70-х - початку 80-х років і в нашій країні з’явилися численні публікації, присвячені аналізу проблем політичної культури [6; 25; 46].

В багато кому з них політична культура визначається через поняття „політика”, „політична свідомість”. Більшість авторів обмежує політичну культуру сферою політичної свідомості, яка кінець кінцем залежить від політичних відносин і знаходиться з ними в тісному взаємозв’язку. Методологія наукового дослідження феномена політичної культури припускає аналіз її змісту з позиції єдності духовних та практичних начал. Функціональними елементами політичної культури молодої особи є: політичні утворення, політична свідомість, політична діяльність; якнайповніше вони розкриті в роботах В.Боровика, Л.Когана, В.Васильєва, А.Яковлева, В.Щегорцова, Ю.Ожегова, Н.Блінова, А.Шендріка, Ф.Шереги, В.Чупрова та інших авторів.

Зв’язок практичних дій людини з його політичними ідеалами, приводить до стійких рис поведінки, які не піддаються яким-небудь стрімким змінам під впливом кон’юнктури або перепаду настрою. Тому політична культура будучи внутрішнім кодексом людської поведінки, виступає як стиль діяльності індивіда у сфері політичної влади (І.Шапіро, П.Шаран).

Політична культура характеризує найстійкіші представлення людини і типові форми його взаємостосунків з владою. Стиль політичної діяльності людини є показником того наскільки він прийняв і засвоїв загальновизнані норми і традиції державного життя. В той же час можливе неспівпадання намірів і дій людини, що додає політичній культурі внутрішню суперечність, дозволяє співіснувати в ній „логічним”, „нелогічним” та „позалогічним елементам” (В.Парето) і сприяє одночасній підтримці активних та пасивних форм політичної участі індивіда.

Формування політичної культури здійснюється через засвоєння і підтримку людьми її норм, зразків і стандартів поведінки, традицій. Людина, засвоюючи вимоги статусної та ролевої поведінки, культурних цінностей і орієнтирів розвиває власний духовний потенціал, який дозволяє йому

адаптуватися в певній політичній системі, тобто відбувається політична соціалізація людини.

Сприйняттю людиною традицій і цінностей суспільства учені багатьох країн надають пильну увагу. Найсучаснішою вважається класична теорія політичної соціалізації, розроблена ученими Чікаго під керівництвом Д.Істона вони представляють її як процес навчання людини спеціальним ролям, які необхідно виконувати йому у сфері політики. Л.Коен, Р.Ліптон, Т.Парсонс, підтримуючи цю теорію акцентували увагу на взаємодії людини з політичною системою та її інститутами.

Такі вчені, як М.Хабермас, К.Луман, розглядають політичну соціалізацію як освоєння людиною нових для себе цінностей, висуваючи на перший план внутрішньоособові психологічні механізми формування політичної свідомості і поведінки людини.

Е.Еріксон, Е.Фромм приділяють увагу дослідженню несвідомих мотивів політичної діяльності (формам політичного протесту, контркультурної поведінки) розуміючи політичну соціалізацію як прихований процес політизування людських відчуттів і уявлень.

Важливу роль в розумінні політичної соціалізації зіграли розробки учених в області соціально-політичної діяльності і активності особи (Г.Андрєєва, М.Нугаєв, В.Трошихін, М.Фарукшин, Е.Шестопал). Вони звертають увагу на дію соціального середовища і активності суб'єкта на процес політичної соціалізації. Велике науково-практичне значення в розробці цієї проблеми має монографія Ю.Хайруліної. В ній автор представляє цілісну концепцію соціалізації особи, яка потрактує як важлива складова частина процесу загальнокультурної соціалізації [188].

Дослідження С.Григор’єва виявило, що політичні орієнтації молодих людей носять тенденції як конструктивного, так і деструктивного характеру, які торкаються основних сфер суспільного життя молоді. Він відзначає, що

молодь демонструє масове включення в освоєння цінностей і відносин реформ, специфічно відображаючи їх недоліки, перегини в суспільному житті.

При цьому масове розповсюдження ліберально-демократичних орієнтацій в наймолодшій з груп молоді супроводиться її соціально-етичною деградацією, що загрожує основам розвитку цілого покоління.

Б.Ручкін в своїй статті також відзначає, що осмислюючи роль і значення молоді в нових умовах, слід віддавати собі звіт в тому, що молодь - не тільки потенціал змін, але і можливий чинник соціальної нестабільності. Згідно його дослідженням, молодь відзначає безсилля політичної влади, корумпованість, крадіжка як чинники, що представляють небезпеку, що приводять до розриву між суспільством і владою [149].

В своїй роботі по вивченню динаміки соціальних змін молодих людей В.Лисовський відзначає, що важливо зафіксувати і зрозуміти цінності молодих людей, оскільки вони багато в чому визначають буденну свідомість і повсякденні уявлення про теперішній час і майбутнє вступаючих в життя підростаючих поколінь [86].

В роботах Е.Ануфрієва, Г.Глезермана, А.Здравомислова, В.Лавріненко, А.Ханінова та багатьох інших розглядаються специфіка і особливості політичних інтересів молоді через такі становлячи їх елементи, як потреба в політичних знаннях і політичній інформації, інтерес до політичної влади і способів її здійснення, до політиків, їх діяльності і власне політичної роботи [6; 25; 46].

Вивчення молоді як певної соціокультурної спільності неможливо зробити без виявлення особливостей соціальної дії і визначення ознак соціальної типологізації для даної групи людей. Раніше вивченням соціальної дії і соціальної типологізації займався М.Вебер, який виділив соціальне виходячи з категорії соціальної дії, під якою він мав на увазі людську поведінку по своєму значенню співвіднесене з поведінкою інших і цим орієнтоване в своєму протіканні.

Особистість в політичному житті суспільства представлена у великій різноманітності аспектів і соціально-політичних ролей. Вона виступає як носій індивідуальної політичної свідомості і як представник великих соціальних груп, відмінних по типу політичних орієнтації і політичної поведінки. З точки зору статусу і ролевих ознак особа предстає як громадянин свого суспільства, виборця, політичного діяча, члена груп, що ухвалюють рішення, учасника соціально-політичних конфліктів.

З урахуванням цього проблема особи в політиці досліджується на макрорівні (особа і суспільство), на рівні різних типів, виділених по різних ознаках (особливості політичної свідомості та поведінки; приналежність до різних соціальних груп, ролеві характеристики), і на рівні індивідуальної поведінки.

Політичну активність можна розуміти або як просто прояв інтересу до політичного життя суспільства, або як участь в ній в тих або інших формах. Першою умовою прояву активності і в тому, і в другом випадку повинна бути відповідна потреба особи. Теорія ієрархії потреб і мотивів А.Маслоу послужила основою для деяких психологічних концепцій політичної активності. Як відомо, згідно цієї теорії, потреби вищого рівня (в самоактуалізації) можуть виникнути лише за умови задоволення низьких потреб, пов’язаних з життєзабезпеченням людини. По Маслоу, особи, що тільки самоактуалізувалися, здатні виявляти цікавість до проблем суспільства і брати участь в їх рішенні. На основі цього положення виникли дві схожі концепції, претендуючи на розкриття психологічних підстав політичної активності особи. Канадський психолог Крістіан Бей зробив акцент на тому, що в демократичному суспільстві недостатньо забезпечувати лише матеріальні потреби громадян, необхідно також створювати умови для залучення їх в політичне життя. Дж. Кнутсон, досліджуючи питання про політичну активність робочої молоді, підійшла до цієї проблеми з другого боку. В концепції політичної депривації вона затверджувала, що робоча

молодь просто нездатна цікавитися політикою, оскільки, знаходячись на початку життєвого шляху, вона повністю зайнята забезпеченням потреб лише низького рівня. Обидві концепції, як і багато що інше, відображають давнє прагнення психологів знайти просте рішення складних проблем через побудову спрощених теорій з одним „суверенним чинником". Сам Маслоу, не говорячи вже про його критику, випробовував великі сумніви щодо застосовності його теорії до проблем суспільства і політики. Проблема виявляється ще складнішою, коли йдеться про практичні дії громадян в контексті політичного життя суспільства.

Таким чином, на педагога в цьому плані покладається величезна місія, а саме проаналізувати наступні питання: ·

- ступінь усвідомленості індивідом політичних реалій і мети власних політичних дій;

- особисті мотиви індивіда в його політичній діяльності, зокрема, чи просто це символічне виявлення нелояльності до системи (найяскравіший приклад - прояв „одностайності" і „одноголосності" з рішеннями влади в тоталітарній державі) або надія на те, що дії особи можуть зробити якийсь вплив на положення в суспільстві (установка, яка потрібна для демократичного суспільства);

- зміст особистих мотивів, прагнення, наприклад, отримати якісь вигоди для себе, або заклопотаність інтересами суспільства;

- ступінь активності, яка може варіюватися від простої участі у виборах до інтенсивної діяльності в підтримку тієї або іншої політичної програми, партії або кандидата до виборних органів влади;

- форми участі в політичній діяльності по критерію їх відповідності конституції держави, тобто від строгого дотримання норм закону до кримінальних бунтівних і навіть терористичних дій.

Повертаючись до вищезазначеного підсумуємо, що моральні норми, навіть не дивлячись на їх видиму чужість індивідуальним схильностям і

потребам людини, не випадково кваліфікуються в суспільстві як культурні цінності. Вони є позабіологічним „кодом" забезпечуючим спадкоємство тих принципів відношення між людьми, які необхідні для збереження кожного індивідуального людського життя і людського суспільства в цілому. Духовно-етичні цінності орієнтують індивідуальне людське існування. За допомогою моральних норм ми розуміємо, оцінюємо, організовуємо наше життя. Абсолютна міра їх цінності задана тим, що вони - необхідна умова не тільки соціального практичного існування людини, але і його життя.

В той же час, очевидно, що між тією або іншою духовно-етичною цінністю, або моральною заповіддю і реальним життям людини існує вельми значний зазор. Подолати цю дистанцію і покликана така робота, яка називається вихованням.

Виховний процес в значній мірі носить цілеспрямований характер. Він припускає певний напрям виховних зусиль, усвідомлення їх кінцевої мети, а також включає змістовну сторону і засоби досягнення цієї мети. Мета ж виховання визначається ідейними і ціннісними установками, які проголошує те або інше співтовариство. Кардинальні зміни, які відбуваються в житті суспільства, викликали певні утруднення в ідейній і ціннісній орієнтації населення.

Виховання молодого покоління - це дуже серйозна справа. Воно повинне базуватися на постійних, нескоромінущих ідеях і цінностях. Тому як ідейна основа всієї системи виховання повинні бути вироблені і перевірені багатовіковою практикою принципи гуманізму.

Гуманізм, перш за все, означає людяність людини: любов до людей, високий рівень психологічної терпимості, м'якість в людських відносинах, пошана до особи і її гідності. Кінець кінцем, поняття гуманізм оформляється як система ціннісних орієнтацій, в центрі яких лежить визнання людини як вища цінність.

При такому трактуванні гуманізм набуває значення суспільного ідеалу. Людина розглядається як вища мета суспільного розвитку, в процесі якого забезпечується створення необхідних умов для повної реалізації всіх його потенцій, досягнення гармонії в соціально-економічній і духовній сфері життя, щонайвищого розквіту конкретної людської особи. Таким чином, з позиції гуманізму, кінцева мета виховання полягає в тому, щоб кожна людина могла стати повноцінним суб'єктом діяльності, пізнання і спілкування, тобто вільною, самодіяльною істотою, відповідальною за все, що відбувається в цьому світі.

Змістовною стороною реалізації принципів гуманізму у виховному процесі означає прояв загальнолюдських цінностей. Загальнолюдські цінності - це цінності значущі не для якогось вузького обмеженого громадянства, а то, що має значення для всього людства. Вони в тій або іншій формі властиві всім соціальним общинам, соціальним групам, народам, хоча не у всіх виражені однаковим чином. Особливості їх виразу залежать від особливостей культурно-історичного розвитку тієї або іншої країни, її релігійних традицій, типу цивілізації.

При різних підходах до джерела і гаранта загальнолюдських цінностей віруючі і невіруючі усвідомлюють, що загальнолюдські цінності носять постійний, нескоромінущий характер. І саме тому загальнолюдські цінності виступають як ідеал регулятивної ідеї, зразка поведінки для всіх людей. Слід зазначити, що любов до Батьківщини сама по собі цілком вписується в систему гуманістичних цінностей. Загальнолюдські установки не слід потрактувати як якісь космополітичні цінності. У кожного народу ці цінності виражені особливим чином. Цей вираз залежить від особливостей культурно-історичного розвитку тієї або іншої країни. Тому загальнолюдське завжди реалізується через конкретнолюдське. А кожна конкретна людина є громадянином конкретної держави належить до певної народності, нації. І загальнолюдський початок реалізується в цих конкретних соціальних

утвореннях. Тому виховання людини із загальнолюдських позицій не суперечить, а припускає його виховання як громадянина патріота своєї країни, Вітчизни. Отже, гуманізм припускає патріотизм, любов до своєї Батьківщини, виховання цивільної відповідальності, пошана звичаїв і законів своєї країни.

Гуманізм припускає визнання даною особою як цінності особи всіх інших людей, любов до них і служіння їм. Не випадково під терміном „гуманізм" спочатку розумілося „людинолюбство". Тому гуманізм не виключає, а припускає колективізм, прагнення до спільності з іншими людьми, їх взаємну підтримку. В суспільній психології нашого народу ця етична якість отримала сильний імпульс для свого розвитку. В нашій країні традиційно як головна мета учбово-виховного процесу висувалася підготовка висококваліфікованого фахівця, здатного з найбільшою ефективністю працювати на виробництві на благо нашої держави.

Гуманістичний підхід вимагає, щоб в якості головної мети навчально-виховного процесу повинно розглядатися свідомість передумов для самореалізації особистості.

Це значить закласти в учнів професійно-технічних училищ „той базисний духовний компонент визначаючий єство внутрішнього світу дитини, спрямованість, що утілюється в світогляді, переконаннях, знаннях, уміннях, навиках, у відносинах, в діяльності та спілкуванні [87]".

Принципи виховного процесу (принципи виховання) - це загальні початкові положення, в яких виражені основні вимоги до змісту, методів, організації виховного процесу. Вони відображають специфіку процесу виховання і на відміну від загальних принципів педагогічного процесу, розглянутих нами вище, це загальні положення, якими керуються педагоги при рішенні виховних задач.

Охарактеризуємо вимоги, що пред'являються до принципів виховання:

1. Обов'язковість. Принципи виховання - це не порада, не рекомендація: вони вимагають обов'язкового і повного втілення в практику. Грубе і

систематичне порушення принципів ігнорування їх вимог не просто знижують ефективність виховного процесу, але підривають його основи. Вихователь, що порушує вимоги принципів, усувається від керівництва цим процесом а за грубе і умисне порушення деяких з них, як, наприклад, принципів гуманізму, пошана до особи, може бути привернутий навіть до судового переслідування.

2. Комплексність. Принципи несуть в собі вимогу комплексності, припускаючи їх одночасну, а не почергове, ізольоване застосування на всіх етапах виховного процесу. Принципи використовуються не в ланцюжку, а фронтально і все відразу.

3. Рівнозначність. Принципи виховання як загальні фундаментальні положення рівнозначні - серед них немає головних і другорядних, таких, що вимагають реалізації в першу чергу, і таких, здійснення яких можна відкласти на завтра. Однакова увага до всіх принципів запобігає можливим порушенням перебігу виховного процесу.

В той же час принципи виховання - це не готові рецепти, а тим більше не універсальні правила, керуючись якими вихователі могли б автоматично досягати високих результатів. Вони не замінюють ні спеціальних знань, ні досвіду ні майстерності вихователя. Хоча вимоги принципів однакові для всіх, їх практична реалізація особово обумовлена. Принципи, на які повинен спиратися виховний процес професійно-технічних училищ, складають систему. Існує і існувало багато систем виховання. І природно, характер, окремі вимоги принципів, а іноді і самі принципи не можуть залишатися в них незмінними. Сучасна вітчизняна система виховання керується наступними принципами:

- суспільна спрямованість виховання;
- зв'язок виховання з життям, працею;
- опора на позитивне у вихованні;
- гуманізація виховання;
- особовий підхід;

- єдність виховних дій.

До принципу опори на позитивне тісно примикає, майже зливаючись з ним, ще один важливий принцип - гуманізації. Він вимагає:

1) гуманного відношення до особи вихованця;

2) пошана його прав і свобод;

3) пред'явлення вихованцю посильних і розумно сформульованих вимог;

4) пошана до позиції вихованця навіть тоді, коли він відмовляється виконувати вимоги, що пред'являються;

5) пошана права людини бути самим собою;

6) доведення до свідомості вихованця конкретної мети його виховання;

7) ненасильного формування необхідних якостей;

8) відмови від тілесних та інших принижуючих честь і гідність особи покарань;

9) визнання права особи на повну відмову від формування тих якостей, які із яких-небудь причин суперечать її переконанням (гуманітарним, релігійним та ін.).

У всьому педагогічному керівництві по вихованні робітничої молоді підкреслюється значення двох принципів: обліку вікових особливостей вихованців і здійснення виховання на основі індивідуального підходу. Психолого-педагогічні дослідження останніх десятиріч показали, що першорядне значення має не стільки знання вихователем віку та індивідуальних особливостей, скільки облік особових характеристик і можливостей вихованців. Особовий підхід розуміється як опора на особові якості. Останні виражають дуже важливі для виховання характеристики - спрямованість особи, її ціннісні орієнтації, життєві плани, установки, що сформувалися домінуючі мотиви діяльності і поведінки. Ні вік, узятий окремо, ні індивідуальні особливості особи (характер, темперамент, воля та ін.), що розглядаються ізольовано від названих провідних якостей не забезпечують

достатніх підстав для високоякісного особово орієнтованого виховання. Ціннісні орієнтації, життєві плани, спрямованість особи, безумовно, пов'язані з віком та індивідуальними особливостями. Але тільки пріоритет головних особових характеристик виводить на правильний облік даних якостей.

Принцип особового підходу у вихованні вимагає, щоб вихователь:

1) постійно вивчав і добре знав індивідуальні особливості темпераменту, риси вдачі, погляди, смаки, звички своїх вихованців;

2) умів діагностувати і знав реальний рівень таких важливих особових якостей, як образ мислення, мотиви, інтереси, установки, спрямованість особи, відношення до життя, праці, ціннісні орієнтації, життєві плани та ін.;

3) постійно привертав кожного вихованця до посильної для нього і все що ускладнюється по важкості виховної діяльності, що забезпечує прогресивний розвиток особи;

4) своєчасно виявляв і усував причини які можуть перешкодити досягненню мети, а якщо ці причини не вдалося вчасно виявити і усунути - оперативно змінював тактику виховання залежно від нових умов і обставин, що склалися;

5) максимально спирався на власну активність особи;

6) поєднував виховання з самовихованням особи, допомагав у виборі мети, методів, форм самовиховання;

7) розвивав самостійність, ініціативу, самодіяльність вихованців не стільки керував, скільки вміло організовував і направляв, що веде до успіху діяльність.

Комплексне здійснення цих вимог усуває спрощену вікового і індивідуального підходів, зобов’язав вихователя враховувати не поверхневе, а глибинний розвиток процесів спиратися на закономірності причинно-наслідкових відносин.

Узагальнюючи, можна сказати, що якість підготовки кваліфікованих робітників має першорядне значення саме в період економічних

трансформацій у зв’язку з необхідністю упровадження нових технологій, схем організацій виробництва, в умовах коли майже вичерпані екстенсивні чинники економічного зростання і необхідна інтенсифікація як виробництва, так і сфери надання послуг. В сою чергу духовно-моральні засади молоді не так вже й порушені, як про це мовиться і пишеться. Світ цінностей нинішньої молоді відповідає світу цінностей суспільства в якому вони проживають, а роль саме викладачів та педагогів скорегувати погляди так, щоб цінності відповідали кращим взірцям цінностей суспільства.

РОЗДІЛ IV
СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ І ГРОМАДЯНСЬКОЇ АКТИВНОСТІ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ В СИСТЕМІ ПТУ

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується високим динамізмом, якісними новоутвореннями в усіх сферах життя. Соціально-економічні і політичні зміни, ускладнення умов життя і труду вимагають зусиль творчої активності особистості, зростання вимог до себе та своєї діяльності.

Світові експерти з питань глобальної економіки говорять про те, що XXI століття - це століття конкуренції за робочу силу, оскільки саме кваліфікована робоча сила стане головним фактором поступу. Виходячи з цього, сучасне суспільство потребує професіоналів, чиє мислення не обмежене лише спеціальними знаннями, а має риси універсалізму, фундаментальності й духовно-моральну основу.

В більшості життя людини, її характер визначається сформованими стійкими якостями особистості. Формування цих якостей відбувається під впливом умов соціального оточення, організації виховання в родині, у школі і т. ін.

Дуже важливий для поліпшення емоційного самопочуття в процесі життя розвиток самосвідомості, визначення власного „Я”, своїх особистісних особливостей для правильної організації взаємин з оточуючими людьми.

Щастя людини багато в чому визначається тим, наскільки людина змогла реалізувати свої потенційні можливості, знайти відповідну їм професійну діяльність. Правильність професійного вибору також визначається рівнем самосвідомості.

Студентство є періодом становлення характеру - у цей час формується більшість характерологічних рис. Саме в цьому віці різні типологічні варіанти

норми виступають найбільш яскраво, оскільки з віком риси характеру можуть згладжуватися або компенсуватися життєвим досвідом.

В основі будь-якої професійної діяльності лежить активність людини у вигляді системи умінь та навичок. В цілому, ця система властива людям у звичайних, не виробничих ситуаціях, у яких проявляються прості форми відносин між людьми. Усвідомивши цю активність, на науковій основі оцінивши доцільність і необхідність своїх навичок як автоматично і точно виконуваних дій, спрямованих на досягнення певного результату, удосконаливши систему навичок, людина таким чином перетворила цю активність у програму, а результат - у мету специфічної для неї - виробничої діяльності. Те, що в звичайних ситуаціях людина робить автоматично, майже несвідомо, у виробничій ситуації вона добре усвідомлює. Вона контролює свої дії, керує ними, удосконалює їх структуру. З цього випливає, що психологічною основою формування людини як спеціаліста є обов’язкове усвідомлення своєї активності в звичайних ситуаціях, контроль за нею, можливість удосконалення її структури на науковій основі й перетворення її в предмет особливого виду діяльності, що називається виробничою або професійною. На цій психологічній основі виникає виробничник, ділова людина, професіонал.

Світоглядне і моральне зростання робітничих кадрів найбільш ефективно і цілеспрямовано реалізується в період навчання та виховання майбутньої робітничої молоді, зокрема, в системі ПТУ та інших закладах професійної освіти та виховання для майбутньої робітничої молоді. Серед основних напрямів цієї роботи слід визначити: 1) трудове виховання майбутніх робітничих кадрів; 2) зміна потреб та мотивацій щодо професійної підготовки учнів професійних училищ; 3) формування життєвої позиції майбутніх робітничих кадрів в процесі навчання та в позаурочний час; 4) підвищення рівня самосвідомості майбутніх робітничих кадрів. Зупинимось на їх розгляді більш детально.

Основою соціалізації майбутніх робітничих кадрів завжди було й залишається нині трудове навчання і виховання - формування знань, умінь та навичок трудової діяльності, виховання позитивного ставлення до праці, утвердження її моральної цінності та трудового способу життя у якості основної принципу життєдіяльності особистості.

Завдання трудового виховання зумовлені потребами існування, самоутвердження і взаємодії людини в суспільстві та природному середовищі. Воно покликане забезпечити: психологічну готовність особистості до праці (бажання сумлінно та відповідально працювати, усвідомлення соціальної значущості праці як обов'язку і духовної потреби, бережливість щодо результатів праці та повага до людей праці, творче ставлення до трудової діяльності); підготовка до праці (наявність загальноосвітніх і політехнічних знань, загальних основ виробничої діяльності, вироблення умінь і навичок, необхідних для трудової діяльності, підготовка до свідомого вибору професії).

Трудове виховання ґрунтується на принципах: єдності трудового виховання і загального розвитку особистості (морального, інтелектуального, естетичного, фізичного); виявлення і розвитку індивідуальності в праці; високої моральності праці, її суспільно корисної спрямованості; залучення дитини до різноманітних видів продуктивної праці; постійності, безперервності, посиленості праці; наявності елементів продуктивної діяльності дорос-лих у дитячій праці; творчого характеру праці; єдності праці та багатогранності життя.

У трудовому навчанні учні одержують загально трудову (оволодіння знаннями, уміннями і навичками з планування, організації своєї праці), загальновиробничу (освоєння науково-технічного потенціалу основних галузей виробництва, основ економіки та організації праці, природи й навколишнього середовища), загальнотехнічну (оволодіння знаннями з урахуванням специфіки галузі, в яку входить обраний профіль трудової

підготовки) й спеціальну підготовку (передбачає формування початкових умінь і навичок праці з обраної спеціальності).

Зміст трудового виховання визначається навчальною програмою для кожного класу. Його особливості відображають поняття „трудова свідомість", „досвід трудової діяльності", „активна трудова позиція".

Трудова свідомість особистості містить уявлення про ставлення до праці, участі у суспільно корисній праці, усвідомлення необхідності трудового самовдосконалення, систему знань, трудових умінь і навичок, з'ясування ролі праці у виборі майбутньої професії. Досвід трудової діяльності означає систему загальних умінь і навичок, необхідних у повсякденному житті, праці, об'єктивного оцінювання результатів своєї праці та самооцінювання, умінь і навичок систематичної, організованої, посильної суспільно корисної праці, узагальнення набутого досвіду. Активна трудова позиція зумовлюється системою трудових потреб, інтересів, переконань, ціннісних орієнтацій, уподобань, прагненням до обдуманого вибору професії, про-довження освіти у відповідному навчальному закладі. Формування готовності до праці поділяють на етапи - своєрідні ступені трудового становлення особистості.

Головна мета трудового навчання є підготовка людини до самостійної праці, її професійної самовизначеності. Вона досягається через ознайомлення учнів з предметами, засобами та процесом праці, формування в них навичок та вмінь, необхідних для здійснення практичної діяльності, оволодіння однією чи декількома масовими професіями. В процесі трудового навчання людина має вникнути в сутність праці як такої, зрозуміти творчий характер праці, а головне - викристалізувати внутрішню установку на трудову діяльність, виховати волю, яка б забезпечила само приречення (самопринуждениє - рос.) на виконання того чи іншого виробничого завдання.

Праця, якою б вона не була, це завжди - важка, часто-густо досить нудна й рутинна робота. Не кожна особистість знаходить в собі сили до її виконання. Між тим, праця є основою життєдіяльності людини і суспільства; саме працею

створюються матеріальні блага; в праці (через працю, завдяки праці) людина формує свої сутнісні сили. Її (працю) треба робити. Самоприречення до праці є єдиним засобом, завдяки якому формується воля, утверджується характер, який засвідчує масштаб особистості.

Разом з тим, для кожної особистості важливим є момент знаходження „власної праці" - праці за покликанням, яка б відповідала внутрішнім експектаціями особистості, „сродної праці", як писав Г.Сковорода [157]. Адже тільки для тих, хто зумів знайти своє покликання, робота стає радістю, сенсом життя. Коли ж цього не відбувається, то праця перетворюється на важкий тягар, який людина несе як неминучість. І це навіть у тому випадку, коли є любов до праці, певні трудові навички, готовність працювати не тільки для себе, але й для інших. За звичай, подібний пошук відбувається в сім'ї, загальноосвітній школі, в побутовому спілкуванні з друзями чи завдяки засобам масової інформації та культури. Вважається, що загальноосвітня школа формує загальне уявлення учнів про працю, забезпечує трудове виховання особистості.

Між тим, наш досвід засвідчує, що в професійний навчальний заклад людина приходить лише з первинно сформованим уявленням про професію, яку вона буде здобувати. Деталі майбутньої праці їй невідомі; характер діяльності - тим більше. За нашими спостереженнями, лише 25-30 відсотків учнів загальноосвітніх шкіл, які приходять на навчання в ПТУ, мають більш менш реалістичне уявлення про те, що їх очікує (характер праці, технології, заробітна плата тощо) в результаті освоєння спеціальності. Більша частина абітурієнтів обирають майбутню професію завдяки випадковому збігу обставин. Виховати в них любов до праці як моральної цінності, нерідко, є справою не лише важкою, але й неможливою.

Ситуацію загострює загальна негативна або ж (за більш м'якими оцінками), суперечлива атмосфера, що утвердилась в українському суспільстві в останні два десятиріччя, а саме, атмосфера негативного

ставлення до робітничої професії, до праці загалом. Руйнація моралі, створеної в свій час на хибній ідеології „будівників комунізму”, викликала негативне ставлення до цінностей, що складали її основу, зокрема, до праці, працьовитості, трудового способу життя. Суспільство заполонили „цінності” „швидкого успіху”, „випадкової знахідки”, „вгаданого результату”, щасливого збігу обставин. Майже нормативним став спосіб буття „кидали”, неякісно виконаної роботи, пустих обіцянок, неповернених боргів тощо. В життя ввійшли поняття „приватної власності” і „підприємництва”, „ринку” і „конкуренції”, „безробіття” і „бізнес-еліта”, „приватизація” і т. ін. Відбулась значна матеріальна і соціальна поляризація людей. Більшість населення опинилась на межі виживання. Усталені життєві цінності, навички, знання, що успішно врегульовували практичну поведінку людей впродовж минулих десятиріч, якось раптово стали непотрібними, такими, що суперечать життєвим реаліям. Більшість населення України підневільно потрапили в ситуацію своєрідного культурно-ціннісного шоку і тільки „нові українці”, здається, „знайшли себе” в новому швидкозмінному ціннісному середовищі.

Слід зважити також й на суттєві інновації трудового навчання та виховання майбутніх робітничих кадрів, яких вимагає перехід суспільства до ринкової економіки, ринкового господарювання. Здавалося б, роздержавлення та приватизація, бурхливе становлення усілякого роду МП, ООО, СП, а особливо, становлення приватного власника мала б піднімати соціальну та моральну цінність праці. Між тим, спостерігається зворотній процес: праця як моральна цінність все більш помітно зміщується на периферію моральних домінант практично всіх соціальних страт незалежної України. Інтерес до праці поступово зменшується. За даними репрезентативного соціологічного опитування, проведеного співробітниками Інституту соціології НАН України, стійкі чи більш-менш визначені орієнтації на трудову професію висловлюють від 25 до 35 опитаних юнаків і дівчат [179]. В той же час, ефективних інноваційних технологій трудового навчання і виховання майбутніх

робітничих кадрів в Україні не створено; в суспільстві ледь жевріють традиційні, ефективні в минулому виховні системи та технології; вихователі не готові до сприйняття західного досвіду; трудове виховання набуває майже віртуального характеру.

Звертаючись до історії, слід зазначити, що вперше трудове навчання було включено в навчальні плани початкової школи в Фінляндії 1866 році. Теоретичний фундамент під цей процес спробував підвести відомий фінський педагог і вчений У.Сегніус. Бурхлива індустріалізація виробництва, що розгорнулась протягом наступного століття, покликала до життя предметне навчання майбутніх робітничих кадрів у Франції, Великобританії, Італії, США, де послідовно впроваджувались курси трудового навчання та виховання майбутніх робітничих кадрів. В Росії такий предмет, як „Ручна праця" розпочала викладатись в загальноосвітній школі з 1884 року; професійні навчальні заклади, що з'явились в Росії наприкінці ХУІІІ - початку ХІХ ст., куди зараховувались діти „низьких чинів робітничих професій", відразу ж відвели цій справі від 55 до 65 відсотків навчального плану.

Досить ефективна інфраструктура підготовки робітничих кадрів функціонувала в колишньому СРСР. Кадри, підготовлені в ній, відповідали духу епохи індустріалізму, а також вимогам періоду так званого соціалістичного будівництва. Їх вирізняли високий професіоналізм, моральність і відповідальне ставлення до праці. Як підкреслювалось у тогочасній літературі, в той період „було вирішеним найбільш важке завдання всесвітньо-історичної значимості: сформовано новий тип особистості - радянський робітник. Йому притаманні такі риси, як висока ідейність та відданість соціалістичній Батьківщині, справі комунізму, соціалістичне ставлення до праці і до приватної власності, високий рівень політичної і моральної культури, почуття пролетарського інтернаціоналізму, високої особистої відповідальності за справи на своєму робочому місці, в трудовому

колективі, в країні загалом, непримиримість до буржуазної ідеології, до будь-яких виявів націоналізму та шовінізму [107, с. 7]".

Щоправда, напередодні розвалу СРСР, морально-політичні якості робітників зазнали значної ерозії; підготовка робітничих кадрів все більш помітно перетворювалась у формальність. Реформа 1984 року, що передбачала уніфікацію навчальних закладів професійної, перебудову навчально-виховного процесу на принципах гуманізації та демократизації освіти, створення життя ряду новітніх закладів (технічних коледжів, професійних ліцеїв, фермерських шкіл і т. ін.) загальної ситуації не змінила: морально-трудові традиції, випестувані старшими поколіннями кваліфікованих робітників, професійна школа втрачала. Означена ситуація не лише спадкоємно ввійшла в робітниче середовище незалежної України, але й значно посилилась негативними тенденціями, спричиненими некваліфіковано запропонованими й злочинно (по відношенню до основної маси населення) проведеними реформами перших років незалежного розвитку.

В останні роки намітились тенденції до покращення як загального стану речей у виробництві, так і в системі підготовки майбутніх робітничих кадрів. Про це свідчить досвід трудового навчання та вихованні у ПТУ, зокрема, в таких містах, як Київ, Харків, Дніпропетровськ, Донецьк, Львів та ін.

Важливою ланкою становлення та реалізації професійної і громадянської активності майбутніх робітничих кадрів є зміна потреб та мотивацій щодо професійної підготовки учнів професійних училищ.

Відомо, що темпи економічного зростання та рівень добробуту залежать все більшою мірою від інтелектуальних ресурсів, потенціальним носієм яких є студентська молодь. У зв'язку з цим варто підкреслити значення, якого набуває сьогодні якісна фахова підготовка робітничих кадрів. Основою будь-якого наполегливого навчання, продуктивної роботи є бажання досягти поставленої перед собою мети - матеріальної або духовної, що, в свою чергу, є мотивацією. Мотивація є основним компонентом самосвідомості працівника,

що визначає його ставлення до праці, а отже працівник буде працювати з більшою або меншою ефективністю, сподіваючись за свою працю отримати ті чи інші матеріальні або духовні блага для задоволення своїх потреб. Отже, мотивація праці є спонуканням людини до активної діяльності для задоволення матеріально-побутових, духовних потреб і запитів, яке досягається за рахунок її праці. Отже ефективне стимулювання студентів до навчання та отримання якісного рівня знань залишається актуальним питанням у становленні професійної і громадянської активності робітничих кадрів у системі ПТУ.

Мотиваційний компонент містить чинники, що визначають емоційне ставлення учнів до професійного навчання як діяльності, що набуває особистісно-професійного значення, формування соціально-особистісних та професійних мотивів навчання в учнів.

Мотиваційна сфера особистості включає сукупність стійких мотивів, які мають певну ієрархію і виражають спрямованість особистості [140, с. 56].

Мотив - це досить складне утворення, яке вміщує різні види спонукань: прагнення, установки, потяги, переконання тощо. Поняття „мотив” означає спонукання особистості до того чи іншого виду активності (діяльність, спілкування, поведінка), пов’язане з задоволенням певної потреби [82].

Згідно досліджень висока позитивна мотивація може відігравати роль компенсаторного фактора у випадку недостатньо високих спеціальних здібностей або недостатнього запасу в учнів необхідних знань, умінь і навичок. В оберненому напрямі компенсаторний механізм не спрацьовує - високий рівень здібностей не може компенсувати низьку навчальну мотивацію або її відсутність і, таким чином, не може привести до високої успішності професійної діяльності.

Таким чином, від сили і структури мотивації (системи мотивів) значною мірою залежить як сформованість професійного інтересу учнів, так і їх успішність.

Ми припускаємо, що рівень розвитку професійних інтересів, як елементу професійної мотивації, залежить від:

- соціально-особистісних мотивів: потреба своєю працею приносити користь суспільству; потреба суспільства в робітниках певної професії (соціальний престиж); реклама професії (профорієнтація); сприятливі умови вступу та навчання; поради або приклад батьків, друзів; потреба здобути хоч якусь професію; висока заробітна плата; потреба реалізації себе в житті; прагнення самостійності; випадок тощо;

- професійних мотивів: професійна зацікавленість, бажання здобути певну професію; реалізація своїх професійних здібностей; потреба вдосконалити професійну майстерність; потреба розвивати свої професійні здібності; потреба в отриманні знань та умінь з певної професії.

Як відомо, десь на межі 70-х років в системі професійно-технічної освіти колишнього СРСР чітко викристалізувалась загальна мета діяльності - підготовка робітників широкого профілю і високої кваліфікації для всіх основних галузей народного господарства. Ця ж мета, практично без суттєвих трансформацій, усвідомлювалась як внутрішня потреба кожного майбутнього робітника. Учні ПТУ, як правило, мотивували своє навчання майбутньою забезпеченою роботою в одній з галузей народного господарства. Звичайно, існували й інші мотиви, зокрема, для дітей-сиріт, дітей з малозабезпечених сімей, вихідців з села тощо. Не секрет, вступ до ПТУ (значно рідше - до вищого навчального закладу) чи служба в армії в ті часи були коли б чи не єдиним легітимним засобом „втечі з села”, міграції молоді до великих індустріальних центрів. Подібні потреби були досить поширеними. Однак загальну тенденцію все ж визначала потреба здобуття робітничої професії. І це зрозуміло: майбутня робота на підприємстві забезпечувала стабільність способу життя у місті, а з часом - всі необхідні матеріальні умови й добробут (квартира, заробітна плата, дачна ділянка в заводському кооперативі, щорічна путівка і т. ін.).

Становлення ринкових відносин цю мотивацію не могли залишити незмінною. Приватна власність, особиста відповідальність за неї, а головне - прибуток, як головна мета системи ринкового господарювання змінювали мотивацію процесу здобуття робітничої професії.

Рейтинг популярності професій серед школярів, свідчать про кризу у сфері професійної орієнтації. За статистикою топ популярних спеціальностей виглядає так: юрист - 34,5%, економіст - 19%, а далі за зменшенням - лікар, банкір, програміст, перекладач. У той же час, до робочих спеціальностей у випускників набагато менший інтерес. І така знижена орієнтація вже стала традиційною. Хоча ситуація дещо змінюється на краще. Так, ще 2 роки тому в списку престижних професій взагалі не значилися робочі спеціальності, а нині тут виявилися водій - 3,2%, будівельник - 1,8%, слюсар - 1,5%, токар і каменяр - по 0,7%. Серед непрестижних спеціальностей опинилися двірник, прибиральник і, як не дивно, продавець, хоча попит на цю спеціальність на ринку праці залишається високим, а кількість зайнятих у торгівлі незмінно зростає. У цей же список потрапили вчитель (!), вантажник, шахтар і сантехнік. Не забуватимемо, що це дані опитування серед школярів, тому думка значно дорослішого населення, швидше за все, буде дещо іншою [83].

На кадровому ринку, як і на будь-якому іншому, діє закон попиту і пропозиції, які у даній сфері рідко перебувають у рівновазі. Тому закономірно можуть виникати такі ситуації:

Якщо попит перевищує пропозицію, то можна спостерігати дефіцит кваліфікованої робочої сили (подібна ситуація склалася сьогодні в Україні з робочими спеціальностями, інженерними та комп’ютерними). Таке становище досить вигідне для претендентів, оскільки роботодавці конкурують між собою за хороших фахівців і готові підвищувати рівень заробітної платні, а також стимулювати працівників „соціальними пакетами”.

Якщо пропозиція перевищує попит, тобто на ринку складається ситуація, при якій претендентів набагато більше, аніж компаній, готових

запропонувати робочі місця. У такому випадку роботу одержують лише найкваліфікованіші, або щонайменш вимогливі до зарплати фахівці.

Експерти у галузі людських ресурсів (HR-фахівці) досліджують ринок на підставі даних про співвідношення кількості резюме до кількості вакансій. Проте тут можна прослідкувати таку закономірність: співвідношення попиту і пропозиції безпосередньо залежить від інфраструктури і розвитку економіки в регіоні. Тому в більшості обласних міст Донбасу найбільшим попитом користуються робочі і будівельні спеціальності. У деяких випадках роботодавці готові стимулювати випускників шкіл, оплачуючи їм навчання у професійних училищах, покращуючи умови праці і забезпечуючи соціальними пільгами своїх працівників. Але до досконалості у цій сфері нам ще далеко.

Дефіцит фахівців робочих спеціальностей аналітики пов’язують з кризою професійно-технічної підготовки. Переважно абітурієнти навіть не розглядають ПТУ як навчальні заклади під час вступу. В той же час на кожного випускника училища претендують як мінімум п’ять роботодавців.

За даними міністерства освіти понад 90% випускників професійно-технічних училищ сьогодні не мають значних проблем із працевлаштуванням, до того ж, кожен другий випускник ПТУ має дві і більше суміжних спеціальностей. Такий підхід практично гарантує людині високооплачувану роботу. Муляри, штукатури, монтажники, кранівники, слюсарі-сантехніки, електрогазозварювальники зараз широко задіяні на державних і приватних будівництвах, і зазвичай після завершення одного об’єкту вони зразу ж знаходять роботу на новому будівництві. Природно, що найбільші зарплати мають досвідчені спеціалісти п’ятого - шостого розряду.

Сучасний спеціаліст в умовах бурхливого розвитку новітніх технологій повинен досконало володіти не тільки глибокими теоретичними знаннями, а й значною мірою мати змогу вирішувати будь-які практичні задачі. Завданням викладачів є стимулювання студентів до здобуття професійних навичок та

досвіду не лише винагородою у вигляді високих оцінок, але й використовуючи інші мотиваційні та психологічні прийоми. Взагалі, у теорії мотивації термін “винагорода” має більш широке значення, ніж просто гроші або задоволення, з якими це поняття найбільш часто асоціюється [56, с. 304.]. Винагорода - це все те, що людина вважає цінним для себе. Але розуміння цінності у людей неоднакове, а тому різною є оцінка винагороди та її відносного рівня. Персоналізація (індивідуальна або групова) форм і методів винагороди є фундаментом дієвості будь-якої моделі мотивації, а матеріальні потреби ще довго будуть залишатись домінуючими.

Матеріальні стимули: студенти оцінюють свою майбутню роботу, в першу чергу, з погляду забезпеченості і стабільного існування в майбутньому; також, щодо матеріального стимулу, то слід додати, що багатьох студентів (а це, як правило, діти 16 - 18 років) приваблює можливість вже після першого курсу отримати професію і на літніх канікулах самим заробляти гроші, бути, якоюсь мірою незалежними від батьків. Цей факт є чи не одним з найпотужніших стимулів для отримання кваліфікації.

Стимули, які задовольняють потреби безпеки: по-перше, студенти, які проходять виробничу практику на підприємствах знайомляться зі своєю майбутньою професією, так би мовити „з середини”. Вони на власні очі переконуються в обмеженнях та перевагах обраної ними спеціальності, що дає змогу, переконатися у правильності вибору професії, чи подобається вона їм. Деякі студенти після проходження практики розуміють, що саме цього вони і прагнули. Це, в принципі, і є однією з цілей проходження виробничої практики - допомоги студенту знайти своє місце, зрозуміти яка професія йому більше до вподоби, присвятивши себе якій він зможе стати гарним фахівцем; по-друге, студенти, які точно впевнені в правильності обрання своєї професії, зможуть, як зазначалось вище, оцінити свою майбутню роботу, в першу чергу, з погляду забезпеченості і стабільного існування в майбутньому. Цей

висновок вони можуть зробити, поспілкувавшись з тими спеціалістами, за якими вони закріплюються для отримання кваліфікації.

Стимули, які задовольняють потреби належності до соціальної групи: будь-який студент прагне до участі в спільних діях, вона хоче дружби, любові, бажає бути членом визначеної групи людей, брати участь у суспільних комунікативних заходах і т.п., тому слід зауважити, що, по-перше, отримуючи професію студент вже відчуває свою належність до якоїсь соціальної групи, він вже розуміє проблеми цих людей, цікавиться тими же питаннями, що і його колеги тощо. Студент, отримавши професію, починає відноситись до себе вже не як до молоді, яка просто навчається у ПТУ, а як до спеціаліста, який вже належить до якоїсь касти, може дати кваліфіковану пораду, при необхідності своїми знаннями заробити кошти. Студенти починають відчувати себе вже повноцінними членами суспільства, досить самостійними та поважними.

Стимули, які задовольняють потреби визнання і поваги - дана потреба логічно витікає з попередніх. Коли людина забезпечена матеріально, не боїться завтрашнього дня, відчуває свою причетність до певного кола людей, їх хочеться визнання себе і як людини, і як спеціаліста не лише самим собою чи рідними, але й друзями, колегами тощо. Дана група потреб відображає бажання людей бути компетентними, сильними, здатними, упевненими в собі, а також бачити, що навколишні визнають їх такими і поважають за це. Дана потреба у студентів задовольняється тим, що при отримані кваліфікації вони автоматично стають спеціалістами у якісь області, а це приносить з собою повагу, в першу чергу, до самого себе. Якщо студент гарно навчався, досить глибоко розбирається у своїй професії, може запропонувати якісь раціоналістичні пропозиції, то він отримає повагу своїх старших колег, які його навчали, зарекомендує себе на підприємстві, як гарний спеціаліст, що в свою чергу дасть йому шанс після закінчення ПТУ піти працювати на дане підприємство.

Зміна мотивації в отриманні робітничої професії обумовили зміну структури системи професійної підготовки кадрів. В кінці 90-х років зріс обсяг підготовки робітників для сфери обслуговування, дрібних підприємств, кооперативів, власних підприємств. Ціннісні орієнтації молоді розпочали все більш відчутну міграцію в бік „власницьких", „індивідуалістичних" пріоритетів. Закономірність подібного процесу очевидна. Однак і вона має свою межу. Остання обумовлена загальнолюдськими потребами суспільного життя людей, умовами реалізації власної свободи не за рахунок інших, а в гармонії з інтересами іншої особистості і суспільства загалом. Все це покликало до життя потребу цілеспрямованого формування життєвої позиції майбутніх робітничих кадрів в процесі навчання та в позаурочний час. „Самоплинна" соціалізація особистості, характерна для становлення робітничих кадрів початку нинішнього століття поступово упорядковувалась згідно новітньо встановленими нормами і новими суспільними законами.

Життєва позиція молоді слугує своєрідною установкою на ті чи інші принципи та правила поведінки, тип світогляду, мотиви трудової і іншої діяльності. В період становлення ринкових відносин, різкої руйнації усталених норм моралі та соціально-культурних установок, що досить тривалий час більш-менш ефективно врегульовували стосунки між представниками старшого покоління, життєві орієнтації молоді далеко не відразу консолідуються в позицію. І це зрозуміло. Щоб викристалізувати позицію людині потрібен час, знання і переживання ситуації, порівняльний досвід і т. ін. Нічого цього в молоді ще немає. Тому в ситуації, коли суспільство (сім'я, школа, інші соціальні інститути) ставляться до цього практично байдуже, молодь часто вибирає випадкові цінності, а життєва позиція, що формується, має розрихлений характер.

І знову ж таки, в цей процес втручаються соціальні негаразди, притаманні початковому етапові ринкових перетворень. На перше місце серед них претендує, очевидно, безробіття. Офіційна статистика час від часу

повідомляє про скорочення безробіття серед молоді; між тим, життя виявляє іншу картину: за роки незалежності безробіття серед молоді не лише не зменшилось чи, скажімо, стабілізувалось на певній позначці, але фактично щорічно зростало. Найбільш гострою проблема вимушеної незайнятості стоїть для громадян віком до 20 років, передусім випускників загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних закладів, мешканців малих міст, шахтарських регіонів. Ця категорія молоді практично немає можливості щодо працевлаштування. В результаті значна частина молоді вимушена мігрувати з батьківських регіонів до центральних (обласних) міст, де не знайшовши відповідної підтримки з боку старших, перетворюється в джерело поповненням кримінального світу та проституції.

Болючою для молоді й такою, що негативно позначається на життєвих орієнтаціях молодих людей, є проблема сімейного, а з часом і особистого зубожіння. „Бідність не вада", - віщує відоме прислів'я; однак, ніколи ще зубожіння не приносило щастя тим, хто випивав цю чащу впродовж життя. Соціологічні обстеження засвідчують, що в найважчі ситуації опинилися сім'ї з дітьми і неповні сім'ї, де найбільш низький рівень витрат та доходів, споживання продуктів харчування. Останнє катастрофічно відбивається на якості навіть простого відтворення молодої генерації України, її фізичному здоров'ї, суттєво обмежує можливості молодих людей щодо здобуття професійної освіти, відповідної кваліфікації. Зубожіння дуже нерідко підштовхує молодь до прямого злочину, змушує погоджуватися на такі види економічної діяльності, якими забезпечується лише примітивне виживання. Молодь привчається потерпати від жорстокого ставлення до них роботодавців, надмірної (прикритої й відвертої) експлуатації, добровільно відмовлятися від багатьох трудових гарантій і пільг, передбачених чинним законодавством. І як результат: соціалізація особистості набуває спотворених форм, далеких від культури, загальнолюдських цінностей і моралі. Людина,

по суті справи, втрачає себе. Повернення до нормальних форм соціальності і культури досить часто буває справою неможливою.

Процес дорослішання нинішньої молоді відбувається більш стрімко, ніж у покоління її батьків і навіть у юнаків і дівчат 10 років тому. Значно зросли за цей період її потреби, якісно змінились уявлення про гідний рівень і стиль життя. Багато молодих людей прагне мати власні джерела доходів, проте лише 10% з них можна віднести до категорії економічно незалежних, тобто таких, чий достаток сьогодні формується без батьківської грошової або іншої матеріальної участі. Навіть серед 25-28-річних їх частка не перевищує 20%.

Сучасні ціннісні орієнтації молодих українців відображують нову економічну реальність з її протиріччями й складностями буття. Молодь значно більше, ніж особи середнього та старшого віку, підтримує ринкові перетворення. Нині чотири з п’яти молодих людей висловлюються за прискорення економічних реформ, зберігається високий рівень молодіжної підтримки інститутів приватної власності, підприємництва. Водночас, можливості молоді щодо реального впливу на формування стратегії та тактики ринкових реформ досить обмежені через відносно невисоку активність молоді на виборах, низький рівень представництва у вищих та місцевих органах законодавчої та виконавчої влади, керівництві великих і середніх підприємств, державних організацій та установ, неурядових організацій роботодавців і підприємців, профспілок.

В економічних орієнтаціях молодих людей послаблюються патерналістські очікування, більше стає розрахунку на свої власні сили та підтримку батьків, друзів, родичів. Висловлюючись здебільшого за ринкові принципи господарювання та відповідні до них підходи щодо розподілу матеріальних благ, молодь в той же час досить критично ставиться до сучасної соціально-економічної ситуації в Україні, звинувачує в кризових явищах у господарчому житті, зокрема безробітті, поганій роботі промислових і сільськогосподарських підприємств, органи державної влади,

вельми скептично оцінює перспективи подальшого економічного розвитку країни.

Певні зміни відбулись у трудових цінних орієнтаціях молодого покоління: постійно зростає значення високої оплати праці, підвищуються вимоги щодо характеру та умов діяльності (передусім - в освіченої частини молодої робочої сили), зменшується значення суспільної важливості праці. Залишаються досить сильними орієнтації молоді щодо підприємницької діяльності. Дбаючи про майбутнє, так чи інакше кожна друга молода людина сьогодні замислюється про створення власного бізнесу, проте абсолютна більшість молоді оцінює умови для здійснення підприємницької діяльності в Україні як несприятливі, а найбільш вірогідною сферою розвитку підприємництва вважає тіньову економіку. Взагалі засвоєння молоддю основних цінностей громадянського суспільства та сучасної економічної культури супроводжується одночасним поширенням толерантного ставлення до протиправних дій, криміналізацією економічної свідомості, збільшенням частки тих, хто віддає перевагу життю не за законом, а за певними „поняттями", які виявляються часом „дійовішими", ніж закон.

Підвищення рівня самосвідомості майбутніх робітничих кадрів формуються протягом навчання у ПТУ.

Професійний світогляд надзвичайно рідко виступає предметом цілеспрямованого емпіричного вивчення. Спираючись на традиції вивчення соціальних уявлень як стійких форм колективної свідомості, з огляду на досвід дослідження професійного менталітету, можна розглядати систему професійних уявлень як складову двох основних взаємозалежних підсистем: суб'єктивної і предметної.

Суб'єктивна підсистема утворена сукупністю уявлень фахівців про людину як суб'єкта професійної діяльності, предметна задана сукупністю уявлень про зміст діяльності.

Роль уявлень про суб'єкта діяльності в процесі професійного становлення у ПТУ не може бути освітлена без обліку особистісних особливостей самих респондентів. Категоріальна структура сприйняття як причин вибору професії, так і професійних властивостей і якостей у різному ступені відбиває власні особистісні риси респондентів. Студентам у цілому властиві:

- позитивна оцінка себе, своїх якостей і перспектив, що приводить до формування позитивної Я-концепції;

- прийнятний рівень внутрішньої чесності і відкритості перед собою й іншими;

- усвідомлення норм, правил як еталонів для оцінки своїх якостей;

- здатність до керування і контролю над власними емоціями, бажаннями і переживаннями;

- прагнення до саморозвитку і самовиміру при середньо-виражених показниках самокритичності і рефлективності.

Таким чином, становлення людини як професіонала безпосередньо зв'язано з його розвитком як особистості і припускає появу в нього або нових якостей і властивостей, або розвиток задатків, які мала людина. „Становлення професіонала є „збільшення" компонентів психіки людини, її збагачення", - підкреслює А.Маркова. „Збільшення" показників відбувається у студентів усіх спеціальностей та віку.

Уявлення про теоретичну основу знання відбиті в переліках „основних теорій". Ці теорії уявляють свого роду типовий концептуальний „каркас" знання, сприйнятий за допомогою своєрідного „імпрітинга" вже в перші місяці професійного навчання. Спеціальну термінологію студенти опановують до кінця навчання.

Таким чином, структура професійних уявлень містить у собі два компоненти:

- уявлення про суб’єкта професійної діяльності, у тому числі мотивації вибору, професійно важливих якостей і здібностей фахівця;

- уявлення про зміст діяльності, зокрема її об’єкта, мети і засобах.

Професійний світогляд містить відносно варіативні („поверхневі”) уявлення та більш стійке репрезентативне „ядро”. До „ядерних” відносяться предметні уявлення - прообраз результатів діяльності і засобів їхнього досягнення: вони задають конфігурацію використовуваних категоріальних схем оцінки реальності.

Професійні уявлення виконують найважливішу функцію інструмента пізнання, тобто опису, класифікації і пояснення феноменів об’єкта вивчення. До неї близька адаптаційна функція уявлень, що виявляється в згладжуванні незвичних, несподіваних явищ шляхом включення їх у звичну систему значень. Третя функція уявлень - самовираження, що дозволяє фахівцю відчути себе власником „таємного знання”, що сприяє зміцненню Я-концепції і захисту Я від критики і зазіхань. Соціальна ідентифікація, тобто відчуття причетності до визначеного професійного цеху, дає можливість розвитку професійного спілкування, визнання заслуг, особистого росту і т.ін.

Основні складові („типовий каркас”) професійні картини світу виникають у початковий період професійного самовизначення особистості і не зазнають радикальних якісних змін у процесі подальшої професійної соціалізації.

Професійний світогляд студентів формується на стику науково-теоретичного і життєво-практичного пізнання природи людини і суспільства, тому відрізняється внутрішньою суперечливістю, еклектизмом, стереотипізованістю. Однак побудова цілісної, інтегративної теорії і подолання її відриву від практики - завдання майбутнього.

Під професійною самосвідомістю розуміють усвідомлення особистістю себе як суб’єкта майбутньої професійної діяльності.

Формою прояву професійної самосвідомості молоді є переважно усвідомлення своєї соціальної позиції, своїх інтересів, нахилів, здібностей, характерологічних особливостей, рівня своєї загальної та спеціальної готовності. При цьому усвідомлення своїх психічних особливостей нерозривно пов’язано з певним ставленням до себе, з самооцінкою. Тому самосвідомість - це не лише пізнання себе, але й емоційне відношення до себе, інтегральним результатом якого є самоповага.

Серед необхідних умов, що стимулюють розвиток професійної самосвідомості, слід відмітити наступні:

1) формування установки особистості на самовиховання та врахування своїх індивідуально-психологічних якостей у процесі виконання учбово-практичних завдань, звернення на себе як суб'єкта діяльності;

2) використання колективних форм пізнавальної діяльності, рольових завдань, у яких завдяки груповій апперцепції здійснюється активне засвоєння необхідних професійних еталонів;

3) організація оціночної діяльності студентів (самооцінка й групова оцінка професійно важливих якостей).

Перераховані вище умови розвитку професійної самосвідомості найповніше, найкраще реалізуються в ході використання активних методів навчання.

Вищезазначене доводить, що актуальність формування дієвої молодіжної політики, передусім стосовно підготовки молоді до майбутньої трудової діяльності та підтримки її економічної активності, протягом останніх років не зменшилась, а навпаки, за багатьма напрямами навіть посилилась. Це стосується передусім допомоги у свідомому професійному самовизначенні молоді, забезпеченні молодим громадянам ширших і справедливіших можливостей щодо отримання високоякісної професійної освіти, підвищення кваліфікації, ефективного сприяння працевлаштуванню, тимчасовій і вторинній зайнятості, розвитку самозайнятості та малого підприємництва,

формування у молодої генерації прогресивної економічної та правової культури.

Дотепер реформування професійної освіти, яке триває протягом майже всього періоду після здобуття незалежності, не забезпечило повною мірою створення необхідних правових, економічних, соціальних та організаційних засад для отримання молоддю високоякісних, затребуваних на ринку праці професійних знань, формування самостійного економічного мислення, розвитку творчих здібностей молодих людей.

Цікавим для нас може стати урахування досвіду системи професійної освіти та професійної підготовки в розвинутих країнах.

Протягом останніх 15-20 років професійна освіта і професійна підготовка стали одним із найшвидше розвинутих секторів економіки західних країн. 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 [1], 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 конкурентоспроможність на світовому ринку від рівня професійної підготовки кадрів.

З метою координації професійного навчання, виконання соціальних програм створено Європейський центр розвитку виробничого навчання в Берліні. Це орган обліку інформації про результати досліджень у галузі безперервної професійної освіти, яким керує рада, що складається з представників Комісії ЄС, урядів і громадських організацій. У кожній країні ЄС склалася своя система професійного навчання та її державного регулювання. У Данії 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 віддається перевага в Німеччині та Данії. Навчання з відривом від виробництва здійснюється у середніх професійно-технічних навчальних закладах і центрах підготовки кадрів. Ця система навчання має перевагу у Франції та Італії. У Великобританії, Нідерландах підготовка робітничих кадрів здійснюється як без відриву, так і з відривом 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, сільського господарства, 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 є характерною розвинена система учнівства. Навчання молоді здійснюється у відповідності 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 у системі народної освіти. Щорічно близько 800 тис. випускників загальноосвітніх шкіл одержують посвідчення про профпідготовку, яка дає право працевлаштування. Але підприємці неохоче беруть на роботу таких працівників, оскільки централізовано розроблені програми відстають від практики. Для підтвердження та підвищення кваліфікації підприємець укладає з випускниками шкіл „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. Рівень безробіття у Швеції становить 1,8-2%, що в багатьох країнах є показником повної зайнятості.

У відповідності до рішень ЄС поширюється альтернативна форма навчання, притаманне Італії, Німеччині, Франції. Суть альтернативного

навчання в тому, що теоретичне навчання чергується з повноцінною трудовою практикою з майбутньої спеціальності. При цьому процеси поступового ускладнення навчання і роботи йдуть паралельно. На кожному проміжному етапі освоєння спеціальності надається посвідчення про набуту кваліфікацію. Державне 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 проходить 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 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. Приблизно третина працівників виробництва (29 млн. чол.) вчаться у США постійно. Особливості японської системи підготовки трудового потенціалу зумовлені тим, що в Японії ринок робочої сили інтегрований у коло фірми. Складовою частиною формування працівника компанії є службова ротація усіх категорій найманих працівників. Працівник спочатку опановує всі види робіт, а потім закріплюється на одному місці. Працівники 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. Просування 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 сприйнятливість до всього нового, інноваційну активність, зростання майстерності і творчого ставлення до виконання своїх обов’язків, підвищення відповідальності за якість роботи. В організацію масового та безперервного навчання персоналу в Японії вкладають великі кошти, що є доцільним в умовах „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 привести до звуження сфери функціонування системи „довічного найму”.

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

Перший тип - 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 у 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 10 осіб відраховує на підвищення кваліфікації працівників не менше 1% фонду заробітної плати. Жодних законодавчих зобов’язань щодо організації та фінансування навчання працівників не мають підприємства в Канаді, Швеції, Великобританії, США, Нідерландах.

Другий тип - 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 найняття 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, Сингапурі та деяких латиноамериканських країнах.

Третій тип притаманний більшості індустріальних країн - передбачає колективні угоди між профспілками 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 фінансувати навчання. У Бельгії, Данії, Нідерландах підприємці та профспілки створюють спільні фонди для фінансування навчання працівників згідно з пунктами у колективних трудових угодах.

Четвертий тип - 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.

Для заохочення працівників до навчання в країнах ЄС та США використовуються економічні, адміністративні та моральні чинники.

В Україні прогресивний розвиток освіти та професійної підготовки стримується нині багатьма чинниками, зокрема низьким попитом на висококваліфікованих працівників в умовах трудонадлишкової кон'юнктури ринку праці, нестабільністю економічного розвитку, відсутністю чітких економічних пріоритетів, прямим скороченням бюджетного фінансування освітньої галузі, прорахунками в стратегії і тактиці її реформування тощо.

Зниження ефективності функціонування системи професійної освіти та адаптації молоді до ринку праці відбувається також і через згортання професійної орієнтації учнів середніх навчальних закладів, здебільшого її непослідовний, формальний характер, ігнорування специфіки пізнавальних потреб та індивідуально-психологічних особливостей молодої генерації.

Передумовами успішної державної політики в сфері формування професійно-освітнього потенціалу молоді мають стати подальше економічне зростання країни, послідовна та виважена регуляторна політика, реалізація правових і організаційних механізмів заохочення товаровиробників щодо оновлення виробництва, науково-технічного прогресу, сприяння діяльності стратегічних інвесторів і т. ін. Усе це, безумовно, сприятиме підвищенню попиту на висококваліфіковану робочу силу, яка може і прагне працювати по-новому.

Водночас потребує суттєвого вдосконалення сама система професійної освіти в України. Державна політика в освітній галузі має бути зорієнтована передусім на забезпечення доступності професійної освіти для всіх прошарків молоді, що передбачає:

- удосконалення механізму формування державного замовлення в системі вищої та професійно-технічної освіти;

- поширення практики надання цільових освітніх кредитів;

- розширення і вдосконалення соціальної підтримки учнів ПТУ, студентів-сиріт;

- розширення можливостей для вільного вибору людиною способів отримання освіти та її змісту.

Актуальними завданнями реформування професійної освіти залишаються підвищення якості освітніх послуг; забезпечення безперервності процесу освіти та професійного вдосконалення; прискорення інформатизації освіти, модернізації її методів і технологій, перехід до відкритої освіти.

Сприятиме сталому розвитку системи професійної освіти розробка та реалізація спеціальних заходів щодо підвищення її привабливості для потенційних інвесторів і соціальних партнерів. До таких заходів слід, передусім, віднести:

- запровадження прямих і непрямих пільг роботодавцям, що інвестують кошти в систему професійної освіти, надають робочі місця для виробничої практики і приймають на роботу випускників навчальних закладів;

- перегляд порядку бюджетного фінансування з метою розширення самостійності закладів освіти у формуванні та використанні фінансових ресурсів;

- звільнення від податків доходів, отриманих від реалізації продукції, виробленої в ході навчально-виробничої діяльності, якщо ці доходи реінвестуються в розвиток навчального закладу;

- посилення координації діяльності служб зайнятості із закладами освіти в питаннях перепідготовки незайнятого населення за робітничими професіями і спрямування ресурсів, що виділяються на ці цілі, на розвиток закладів освіти;

- розроблення нового змісту професійної освіти, запровадження системи модульної підготовки для оволодіння етапами робітничої професії (ступеневої ПТО);

- передбачення в обов’язковому порядку у великих інвестиційних проектах, які намічається здійснити із залученням іноземного капіталу та за підтримки держави, коштів на підготовку, перепідготовку та підвищення

кваліфікації робітничих кадрів на базі закладів профтехосвіти, на оновлення матеріально-технічної бази останніх;

- удосконалення підготовки та перепідготовки майстрів виробничого навчання та викладачів.

Одним із напрямів державної політики у сфері формування професійно-освітнього потенціалу молоді має стати оптимізація мережі закладів професійної освіти з урахуванням потреб ринку праці, а саме:

- вищі навчальні заклади I-II рівнів акредитації повинні стати структурними підрозділами університетських комплексів;

- до складу університетських комплексів доцільно включити також широкопрофільні професійно-технічні училища та заклади додаткової освіти;

- реорганізувати нечисленні навчальні заклади шляхом їх об'єднання.

У зв’язку з подальшим підвищенням рівня технологізації, інформатизації та глобалізації світової економіки виникає необхідність докорінного перегляду випускних стандартів професійної освіти, орієнтації їх на міжнародні критерії якості. Шляхами реалізації цього завдання можуть стати:

- залучення вітчизняних і зарубіжних роботодавців, інвесторів і експертів до формування і оцінки стандартів професійної освіти у рамках програм консультативно-технічного сприяння;

- укрупнення спеціальностей вищої освіти; поглиблення фундаментальності навчального процесу; перегляд навчальних планів з метою перенесення центру ваги у навчанні на самостійну роботу студентів;

- забезпечення високої якості підготовки спеціалістів, розвиток творчих та інтелектуальних здібностей студентів, виховання економічного мислення, широкого культурного світогляду;

- створення умов для значного підвищення якості підготовки випускників системи професійно-технічної освіти шляхом удосконалення навчальних планів, передбачаючи посилення їх професійної складової і

диференційоване вивчення загальноосвітніх дисциплін, відмову від малореального завдання обов'язкового одночасного освоєння в профтехучилищах стандарту робітничої професійної освіти і стандарту загальної повної середньої освіти.

Обов'язковою умовою успішного реформування галузі професійної освіти і підвищення якості її роботи є забезпечення і підтримка належного рівня науково-педагогічних кадрів.

Необхідно на якісно новому рівні відновити систему професійної орієнтації старшокласників, яка б враховувала потреби регіональних ринків праці, індивідуально-психологічні особливості нинішніх підлітків, спиралася на сучасні прогресивні методики. Потребує додаткового вивчення питання щодо можливості включення до переліку предметів державного компонента загальноосвітніх середніх шкіл навчального курсу „Основи вибору професії", відновлення діяльності профорієнтаційних кабінетів.

Із метою сприяння адаптації випускників середніх шкіл до трудової діяльності доцільно внести відповідні доповнення до Положення про міжшкільні навчально-виробничі комбінати, що виключали б можливість їх необґрунтованої ліквідації, сприяли розширенню їх мережі, вдосконаленню діяльності й перепрофілюванню відповідно до перспективних потреб ринку праці з використанням нових форм, методів, навчально-педагогічних технологій оволодіння сучасними професіями.

Незважаючи на збільшення та вдосконалення активних державних заходів щодо сприяння працевлаштуванню молоді, що реалізуються Державною службою зайнятості, Державним комітетом молодіжної політики, спорту і туризму, та відповідну роботу центрів соціальних служб для молоді, громадських, зокрема молодіжних, організацій, проблема вимушеної незайнятості молоді залишається вкрай актуальною. Вжиті заходи не мали часто-густо повного ресурсного забезпечення, деякі з них були розроблені без врахування реалій ринкових відносин і соціально-психологічних

особливостей молодої робочої сили. Лише незначній частці молодих людей, що звертаються в ДСЗ, пропонується прийнятна робота. Не дивно, що районні центри зайнятості користуються у молоді надзвичайно низьким авторитетом.

Довів свою низьку ефективність існуючий адміністративний механізм бронювання робочих місць для соціально вразливих груп молоді. Незважаючи на напружену ситуацію на ринку праці, значна кількість робочих місць, що забронювані, залишаються вільними через надто низький рівень оплати, затримки з її виплатою, важкі та шкідливі умови праці, безперспективність.

Державне регулювання ринку праці та соціальний захист безробітних, зокрема молоді, було зорієнтовано дотепер переважно на тих, хто звертався в Державну службу зайнятості. Отже, більша частина вимушено незайнятих молодих людей фактично залишається поза межами політики зайнятості, їхня трудова поведінка і мораль формуються за специфічними „законами" неформальної економіки або ж вони взагалі втрачають бажання працювати, навчатися, ведуть асоціальний спосіб життя, залишаючись фактично сам на сам зі своїми проблемами. Особливо небезпечно, коли в таку ситуацію потрапляють неповнолітні та молоді люди, позбавлені батьківського піклування, з кризових сімей, інші категорії молоді, що не мають житла та підтримки родичів.

Потребують переосмислення форми і методи соціальної роботи з молодими безробітними, особливо з тими, хто перебуває в стані вимушеної незайнятості довгий час, не має досвіду трудової діяльності, професійної освіти. Можливості соціальних служб для молоді - фактично єдиної структури, що проводить сьогодні соціальну, передусім реабілітаційну, роботу з цією категорією, досить обмежені через брак необхідного ресурсного забезпечення та досвідчених спеціалістів.

Певних успіхів досягнуто в політиці сприяння тимчасовій зайнятості молоді, передусім учнів і студентів. Результатом енергійних кроків Державного комітету молодіжної політики, спорту і туризму, обласних,

міських, районних державних адміністрацій, соціальних служб для молоді щодо створення мережі молодіжних центрів праці, підтримки діяльності трудових об'єднань молоді в період літніх канікул стало збільшення чисельності молоді, яка має можливість легально працювати, а разом з тим поліпшувати власне матеріальне становище та набувати перший трудовий досвід у вільний від навчання час. Попри помітні досягнення в зазначеній сфері, попит на тимчасові робочі місця з боку молоді сьогодні задовольняється неповністю.

Серед заходів сприяння працевлаштуванню молоді, які доцільно було б реалізувати найближчим часом, слід відзначити передусім такі: забезпечення відповідно до Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" своєчасних виплат дотацій роботодавцям, котрі створюють додаткові робочі місця для працевлаштування безробітних, передусім молоді віком до 28 років; економічне стимулювання роботодавців, які приймають на роботу (або стажування) випускників навчальних закладів, котрі потребують підвищення кваліфікації та набуття виробничого досвіду, через надання пільгових кредитів; здійснення пільгового оподаткування підприємств, які проводять таку роботу, що має стати нормою Податкового кодексу Україні або затверджуватися на рівні рішень обласних або міських рад народних депутатів; за умов економічного зростання та покращання фінансового становища країни потребує розробки та впровадження система субсидування підприємців на працевлаштування безробітних, зокрема, з числа молоді та безробітних більше 1 року; посилення державного та громадського контролю за якістю робочих місць, які бронюються на підприємствах, в установах, організаціях з чисельністю понад 20 осіб, для тих, хто потребує соціальної підтримки, у межах 5-відсоткової квоти до загальної кількості робочих місць за робітничими професіями.

Важливою передумовою підвищення ефективності державної молодіжної політики з питань зайнятості може стати фінансова й

організаційна підтримка мережі установ, які займаються працевлаштуванням молоді, а саме: забезпечення більш сприятливих правових і адміністративних умов для діяльності як державних, так і недержавних служб з працевлаштування; збільшення матеріальних і фінансових ресурсів, що виділяються Державним і місцевими бюджетами на облаштування мережі установ, які займаються працевлаштуванням молоді, передусім молодіжних центрів та бірж праці тощо; створення Центру підвищення кваліфікації працівників регіональних молодіжних центрів праці.

Як важливий перспективний ресурс у розвитку системи сприяння працевлаштуванню молоді та організації стажування випускників навчальних закладів слід розглядати більш активне використання комп'ютерної мережі Інтернет.

Одним із пріоритетів молодіжної політики має залишатися сприяння тимчасовій, вторинній зайнятості молоді. Підвищити її ефективність можливо за умов:

- розробки і затвердження нормативно-правових актів щодо діяльності молодіжних трудових загонів;

- звільнення студентів та учнів, які працюють у складі студентських загонів і загонів старшокласників, від сплати податків;

- продовження на період літніх канікул дії пільг для членів студентських загонів та загонів старшокласників на проїзд з місць формування до місць роботи;

- стимулювання роботодавців, котрі забезпечують студентські та учнівські трудові загони необхідним обсягом робіт, належними умовами перебування через механізм державних замовлень, надання пільгових кредитів, здійснення пільгового оподаткування;

- розробки та прийняття Закону України „Про внесення змін і доповнень до Закону України", „Про сприяння соціальному становленню та розвитку

молоді в Україні" (в плані правового урегулювання волонтерської діяльності молоді);

- внесення змін до нормативно-законодавчих актів стосовно спрощення легалізації молодіжних громадських організацій, визначення переліку платних послуг, які відповідають статутній діяльності молодіжних громадських організацій і не оподатковуються.

Враховуючи значний потенціал малого підприємництва та самозайнятості задля вирішення проблем вимушеної незайнятості молоді, політика держави в цьому напрямі повинна бути спрямована на:

- створення сприятливого економічного середовища;

- впровадження додаткових організаційно-економічних важелів щодо підтримки підприємницької ініціативи молоді;

- розширення освітніх програм для тих, хто вирішив започаткувати власну справу.

Потребують також державної підтримки додаткові заходи щодо інформаційної, консультативної підтримки підприємців-початківців, формування економічної культури та заохочення підприємницьких ініціатив молоді через розвиток молодіжних бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів.

Було б доцільним збільшити кількість й доступність освітніх бізнес-програм, які реалізуються за сприяння Державної служби зайнятості, Держкоммолодьспорттуризму, Українського національного комітету молодіжних організацій, інших неурядових організацій.

Важливою передумовою успішного розвитку ринкової інфраструктури була б організація системи підготовки і перепідготовки спеціалістів органів державної виконавчої влади, що займаються питаннями малого підприємництва, налагодження системи підготовки спеціалістів (менеджерів, тренерів, консультантів) для центрів підтримки підприємництва та консалтингу зазначених структур.

Стимулюванню розвитку мережі бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів сприяла б фінансова та організаційна їх підтримка з боку місцевих державних адміністрацій, зокрема на умовах пільгової орендної плати або безкоштовного надання приміщень під офіси, конференц-зали для проведення програм освіти і навчання молодих підприємців, а також вільні виробничі площі і приміщення для використання під молодіжні бізнес-інкубатори. Необхідний диференційований підхід щодо визначення пріоритетних напрямів самозайнятості та малого підприємництва в різних регіонах. На загальнодержавному рівні до пріоритетів можуть бути, зокрема, віднесені „інноваційні", „венчурні", інші форми інтелектуального бізнесу, а також вирощування сільськогосподарської продукції та її переробка, виробництво меблів, інших товарів широкого вжитку, вантажо - та пасажироперевезення. Особливої актуальності набуває цілеспрямована підтримка молодих фермерів.

Потребує більшої організаційної та фінансової підтримки з боку Державного комітету молодіжної політики, спорту і туризму, Державного комітету з питань регуляторної політики і підприємництва, об'єднань роботодавців і підприємців щорічний Всеукраїнський конкурс бізнес-планів, який проводиться задля стимулювання підприємницької ініціативи студентів та молоді з професійною освітою.

Окреме питання - вдосконалення державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції, передусім - необхідність термінового врегулювання міграційних відносин з багатьма країнами ЄЕС, Угорщиною, розширення квот для працевлаштування громадян України у тих країнах, з якими угоди вже укладені, розширення можливостей для підвищення кваліфікації та стажування молодих спеціалістів за кордоном, посилення контролю за діяльністю фірм-вербувальників вітчизняної робочої сили, розробка інформаційних програм щодо реальних умов та наслідків для особистості нелегальної трудової міграції.

Нині постає нагальна потреба створення єдиної національної системи безперервного професійного навчання, основними цілями якої повинні бути: задоволення потреб галузей економіки в робітничих кадрах необхідної професії і кваліфікації, що відповідають вимогам структурної перебудови і технологічному рівню виробництва; підготовка робітників для новобудов за новими перспективними професіями; перепідготовка робітників у зв'язку з їхнім перерозподілом між підприємствами, галузями, регіонами; формування робітника нового типу, що відповідає сучасним та перспективним вимогам виробництва; кардинальне оновленням системи професійно-технічної освіти, приведенням її у відповідність з потребами економіки. Це має здійснюватись на такому рівні, який би відповідав загальноприйнятим міжнародним стандартам.

Система професійно-технічної освіти має постійно вдосконалюватися з урахуванням змін вимог економіки і суспільства, тобто орієнтуватися на принцип безперервної адаптації до перспективних змін.

Одним із дійових важелів забезпеченості кваліфікованими робітничими кадрами є формування державного замовлення на їхню підготовку.

Формувати систему державного замовлення на підготовку робітничих кадрів потрібно для пріоритетних та інноваційних сфер діяльності.

Працівники органів державного управління у процесі спільної роботи з роботодавцями повинні сприяти задоволенню додаткової потреби підприємств регіонів у робітниках за рахунок державного замовлення з тих професій, які забезпечують радикальну структурну перебудову на інноваційну модель розвитку економіки.

Пріоритет при формуванні держзамовлень має надаватися тим професіям, які затребувані на ринку праці. Підставою для прогнозування потреби в кадрах мають бути регіональні перспективні програми соціально-економічного розвитку і програми структурної перебудови.

Важливим напрямом подолання дефіциту робітничих кадрів є навчання персоналу на виробництві.

Ситуація ускладнюється тим, що підготовка кадрів на виробництві не має системного характеру. Проведене НДІ праці і зайнятості населення у 2006 р. анкетне обстеження промислових підприємств усіх типів і форм власності свідчить, що із загальної кількості обстежених підприємства 23 відсотки взагалі не здійснювали профнавчання персоналу. І якщо на великих підприємствах ситуація більш-менш під контролем, то особливе занепокоєння викликають малі підприємства усіх форм власності та підприємства колективної форми власності. Так, згідно з анкетним обстеженням, 30 відсотків підприємств колективної форми власності і майже 60 відсотків малих підприємств не охоплені цим видом навчання. Причому подібне явище зафіксоване в усіх регіонах країни.

Звичайно, для досягнення відчутних змін у сфері підготовки кадрів на підприємствах, в установах, організаціях потрібен час, а головне - докорінні перетворення власне виробництва, передусім його науково-технічної складової. Але вже сьогодні можна говорити про окремі напрями, реалізація яких дасть можливість стабілізувати ситуацію у цій сфері. На сучасному етапі, на мій погляд, перевага має надаватись таким:

- вдосконаленню і впровадженню в дію механізму соціального партнерства між роботодавцями, найманими працівниками та навчальними закладами щодо формування коштів на професійне навчання персоналу підприємств;

- забезпеченню рівноправного доступу великих, середніх і малих підприємств до нарощування обсягів та виділення коштів на профнавчання;

- запровадженню податкових пільг для підприємств, установ, організацій, які здійснюють профнавчання кадрів на виробництві;

- розробці механізму взаємоузгодженості вивільнення робочої сили з підприємств у зв'язку з формуванням постійно діючої системи перенавчання та підвищення кваліфікації кадрів, насамперед робітничих;

- підвищенню стимулюючої ролі заробітної плати, зменшенню її міжгалузевої диференціації, що зробить менш болючим процес переманювання кваліфікованих працівників конкурентами і стимулюватиме роботодавців інвестувати кошти у профнавчання;

- гарантуванню робітникам, які проходять профнавчання на виробництві, обов'язкового підвищення розрядів, професійного просування та ін.;

- створенню для працівників підприємств соціально-побутових умов, насамперед можливості отримати гуртожиток, пільгові кредити на житло тощо.

Тому на сучасному етапі мають бути розроблені і введені в дію законодавчі документи й нормативно-правові акти, які б віддзеркалювали досвід розвинених країн з питань професійного навчання персоналу і водночас враховували сучасні економічні тенденції та специфічні особливості нашої країни. Зараз актуальним залишається питання про прискорення доопрацювання та відповідне просування проекту закону України „Про професійний розвиток персоналу на виробництві”. Потребують вдосконалення та приведення у відповідність до сучасних вимог ряд регулюючих актів, зокрема „Положення про професійне навчання кадрів на виробництві”, „Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту”.

Насамкінець можна сказати, що проблема забезпеченості кваліфікованими робітничими кадрами підприємств, установ, організацій є важливою та актуальною і її вирішення неможливе без участі держави. В регулюванні відносин між системою професійно-технічної освіти і виробництвом провідна роль належить саме їй. Відтак для розв’язання

назрілих проблем потрібно розробити державну кадрову політику в Україні, спрямовану на забезпечення виробництва кваліфікованими кадрами.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що вагомі позитивні результати у підготовці молоді до трудової діяльності й реалізації її економічної активності можливі лише за умов об’єднання у цій сфері зусиль органів державного управління різних рівнів, удосконалення механізмів реалізації державної молодіжної політики, залучення до вирішення проблем молодіжної зайнятості громадських організацій, передусім різних об’єднань підприємців і роботодавців, профспілок, молодіжних організацій.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

На сучасному етапі розвитку української економіки підготовка робітничих кадрів є прерогативою професійно-технічної освіти. Остання досі залишається оптимальною системою підготовки кваліфікованих робітничих кадрів для різних галузей господарства у професійно-технічних закладах освіти.

Докорінні зміни, що відбуваються в економіці країни, суттєво вплинули на стан професійно-технічної освіти, головним завданням якої є забезпечення економіки держави кваліфікованими робітничими кадрами, які б дали змогу Україні долучитися до сучасних інтеграційних процесів, характерних для глобалізації світового суспільства.

У суспільстві формується розуміння того, що без підготовки вітчизняного висококваліфікованого виробника, без реальної турботи про систему ПТО неможливо відродити економіку, України.

Хоча професійна школа намагається адекватно реагувати на ці процеси, все ж таки структура професійної освіти багато в чому не відповідає перспективним потребам ринку праці. Основною проблемою є те, що в державі на опрацьована загальна філософія процесу підготовки робітничих кадрів.

Ґрунтовний порівняльний аналіз та конкретизація таких понять як „робітник", „робітничий клас" та „робітничі кадри", дає змогу дійти висновку, що населення будь-якої історично визначеної формації завжди має таку якість, яка є відносно незмінною, що в процесі тривалого існування людей інваріантна розвитку і кожного разу не виникає в населення знову й не зникає кожного разу в новому циклі його відтворення. Останню якість можна назвати основною системоутворюючою якістю або атрибутом населення, а саме робочою силою. Вона є матеріальною якістю людини й населення і

реалізується лише в трудовій діяльності, соціально закріпленій відповідною системою виробничих відносин, які серед політичних, правових, етичних, естетичних, релігійних та інших відносин є, на наш погляд, основними, системоутворюючими. Отже, змістовно поняття „робітничі кадри" охоплює собою характеристики основного суб'єкта матеріального виробництва - робітника, професійною діяльністю якого створюється головна частка національного багатства.

Дослідження особливостей ринкової детермінації професійних та духовних характеристик робітничих кадрів зміщують центр ваги виробничої відповідальності з колективу на особистість, у зв'язку з чим саме робітник, його особистісні - об'єктивні (професійна підготовка) та суб'єктивні (духовно-моральні якості) - постають у якості головних чинників ефективності виробництва;

Україна успадкувала від СРСР розвинену систему професійно-технічної освіти, але яка не була зорієнтована на підготовку робітників для праці в умовах ринкової економіки, а отже не відповідала реаліям сьогоднішнього дня, економічного та соціального життя, що в свою чергу викликало нагальну потребу в її реформуванні. Але оскільки проблема формування сучасних, висококваліфікованих робітничих кадрів не може бути вирішена самопливом або ж власною самодіяльністю ринкових структур; її розв'язання під силу лише державі, що об'єднує й організує взаємодію різноманітних державних та недержавних установ та інститутів, визначає організаційну, управлінську й навчально-виховну політику.

Проведена в останнє десятиріччя стохастична, поспішна й без належного обґрунтування оптимізація професійної освіти поряд з позитивним вирішенням ряду нагальних питань завдала цій системі значної шкоди. Так протягом останніх років значно знизився й рівень професійної підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів, невпинно погіршується матеріально-технічне й кадрове забезпечення системи

професійної освіти. Отже, потрібні радикальні зміни як механізму фінансування, так і принципів організації професійно-технічної освіти.

Щоб виправити ситуацію необхідно об'єднати зусилля всіх, хто причетний до підготовки робітничих кадрів.

Серед заходів по підвищенню ефективності в підготовці робітничих кадрів слід виділити наступні:

- раціональну оптимізацію напрямів підготовки кадрів та мережі закладів;
- вдосконалення нормативно-правової бази професійної освіти;
- вдосконалення змісту професійної освіти, запровадження різноманітних форм практики;
- відбір майбутніх робітників відповідного профілю, формування життєвих установок на робітничу професію.

Якість підготовки кваліфікованих робітників має першорядне значення саме в період економічних трансформацій у зв'язку з необхідністю упровадження нових технологій, схем організацій виробництва, в умовах коли майже вичерпані екстенсивні чинники економічного зростання і необхідна інтенсифікація як виробництва, так і сфери надання послуг. В сою чергу духовно-моральні засади молоді не так вже й порушені, як про це мовиться і пишеться. Світ цінностей нинішньої молоді відповідає світу цінностей суспільства, в якому вони проживають, а роль саме викладачів та педагогів скорегувати погляди так, щоб цінності відповідали кращим взірцям цінностей суспільства.

Активність в царині позначених питань створює об'єктивну потребу інтелектуально-духовного, світоглядного і морального зростання робітничого класу. Найбільш ефективно і цілеспрямовано останнє реалізується в період навчання та виховання майбутньої робітничої молоді, зокрема, в системі ПТУ та інші заклади професійної освіти та виховання для майбутньої робітничої молоді. Серед основних напрямів цієї роботи слід визначити: 1) трудове

виховання майбутніх робітничих кадрів; 2) зміна потреб та мотивацій щодо професійної підготовки учнів професійних училищ; 3) формування життєвої позиції майбутніх робітничих кадрів в процесі навчання та в позаурочний час; 4) підвищення рівня самосвідомості майбутніх робітничих кадрів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашкіна Н. В. Актуальні проблеми професійної підготовки в педагогіці А. С. Макаренка / Н. В. Абашкіна // Матер. междунар. макаренковского семинара [„А. С. Макаренко и мировая педагогика”], (Полтава, 8-10 апр. 2002 г.) - Полтава. - 2002. - С.18-24.

2. Алексеев С.Н. Мудрая школа труда. / С. Алексеев, Н. Семыкин – М.: Молодая гвардия, 1981. - 176 с.

3. Алмонд Г. Гражданская культура и стабильность демократии / Г.Алмонд, С. Верба // Политические исследования. - 1992. - № 4. - С. 122–134.

4. Андрущенко В. Час поглиблення реформ / В.Андрущенко, В. Сапарін // Людина і політика. - 1999. - №1. - С. 2-10.

5. Андрущенко В.П. Організоване суспільство. Проблема організації та суспільної самоорганізації в період радикальних трансформацій в Україні на рубежі століть: Досвід соціально-філософського аналізу / В.П.Андрущенко. - К.: ТОВ „Атлант ЮЕмСі”, 2005. - 498 с.

6. Ануфриева Л.М. Политическая социализация в условиях социализма: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к.філос. н. / Л.М. Ануфриева. – Казань, 1987. – 20 с.

7. Ануфрієва Н.М., Дорога Я.А. Професійна та комунікативна компетентність сучасної ділової людини / Н.М. Ануфрієва, Я.А. Дорога // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: збірник наукових праць. Випуск 2. - К.: Київський університет, 2004. - С. 84 - 87.

8. Аристотель. Никомахова этика: собрание сочинений в 4-х т / Аристотель - М.: Мысль, 1984. - Т.4. - 830 с.

9. Атутов П. Р. Проблемы психологического обеспечения подготовки молодёжи к труду и выбору профессии / П. Р. Атутов, Е. А. Климов // Вопросы психологии. - М., 1984. - № 1. - С. 13 - 26.

10. Атутов П.Р. Педагогика трудового становления учащихся: содержательно-процесуальные основы. Избранные труды в 2-х томах [под ред. Г.Н.Никольской] /П. Атутов. - Т.1. - М., 2001. - 360 с.

11. Атутов П.Р. Политехнический принцип в обучении школьников / П. Атутов - М., 1976. -183 с.

12. Атутов П.Р. Политехническое образование школьников: сближение общеобразовательной й политехнической школы / П. Атутов - М.: Педагогика, 1986. -176 с.

13. Атутов П.Р. Політехнічний принцип у навчанні школярів / П. Атутов - К.: Радянська школа, 1982. - 186 с.

14. Атутов П.Р. Соединение обучения с производительным трудом – ведущий принцип общеобразовательной школы / П. Атутов // Современная педагогика. - 1984. - № 3. - С. 16-18.

15. Атутов П.Р. Роль трудового обучения в политехническом образовании школьников / П. Р.Атутов, Поляков В.А. - М.: Просвещение, 1985. - 128 с.

16. Аутутов П.Р. и др. Связь трудового обучения с основами наук; Книга для учителя / П.Р. Атутов, Н.И. Бабкин, Ю.К Васильев - М.: Просвещение, 1983. - 128 с.

17. Батышев С. Я. Формирование квалифицированных рабочих кадров в СССР / С.Я. Батышев. – М.: Экономика, 1974. – 274 с.

18. Беляева А.П. Региональная система профессионального образования / А. П. Беляева // Педагогика. - 1993. - № 4. - С. 68 - 73.

19. Березин П. Рабочая молодежь как она есть / П. Березин, Э. Бобров, В. Мясищев. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1930. - 467 с.

20. Березін А. М. Психологічні чинники генези національної самосвідомості особистості: Аавтореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / А.М. Березін; Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. - К., 2002. - 18 с.

21. Бех І.Д. Особистісно зорієнтоване виховання / І.Д.Бех. - К.: ІЗМН., 1998. - 204 с.

22. Бех І.Д. Виховання особистості: Сходження до духовності / І.Д.Бех. - К. : Либідь, 2006. - 272с.

23. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн. / І.Д.Бех. - К.: Либідь, 2003. - 276 с.

24. Бєланова Р. А. Гуманізація та гуманітарізація освіти в класичних університетах (Україна - США): [монографія] / Р.А. Бєланова. - К.: Центр практичної філософії, 2001. - 216 с.

25. Бобарыкин В.Е. Реакционная сущность буржуазной теории “Политическая социализация”: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к.філос. н. / В.Е. Бобарыкин. - Николаев, 1979. - 19 с.

26. Богатин Ю.В. Экономическое управление бизнесом: учеб. пособие для вузов / Ю.В. Богатин, В.А. Швандар. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2001. - 391 с.

27. Бойко Ю.В Актуальність гуманізації виховного процесу у системі вищої освіти /Ю.В. Бойко, О.Е.Марченко. // Проблеми гуманізму і освіти: збірник матеріалів науково-методичної конференції [ред.кол. Б.І.Мокін]. - Вінниця: Універсум-Вінниця, 2002. - С. 24.

28. Бондаревская Е.В. Ценностные основания личностно - ориентированного воспитания / Е.В. Бондаревская // Педагогика. - 1995. - №4. - С. 29 - 36.

29. Булгаков А. А. Профессионально–техническое образование и профсоюзы / А.А. Булгаков. - М.: Просвещение, 1967. - 267 с.

30. Веселов А. Н. Профессионально–техническое образование в СССР / А.Н. Веселов. - М.: Просвещение, 1961. - 198 с.

31. Вишневський О. Сучасне українське виховання. Педагогічні нариси / О.Вишневський - Львів, 1996. - 213 с.

32. Вища освіта України. Інформаційно–аналітичні матеріали до засідання колегії Міністерства освіти і науки. - К.: Б.в., 2003. - 211 с.

33. Вінтюк Ю. В. Особливості життєвого самовизначення молоді в сучасних умовах і його вплив на ситуацію в Україні / Ю.В. Вінтюк // Євроатлантичний вибір України: погляд молоді: матеріали наукової конференції. - Львів, 2007. - С. 82-89.

34. Вісник профтехосвіти: Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти у Житомирській області // Упр. освіти і науки. - Житомир, 2004. - № 3. - 37 с.

35. Волков О. Основні напрямки реформування професійно–технічної освіти в Україні / О. Волков // Освіта. - 1996. - 29 травня. - С. 3-4.

36. Гайдар Е. Экономические реформы и иерархические структуры / [отв. ред. С. С. Шаталин] / АН СССР, Ин-т экономики и прогнозирования науч.-техн. прогресса / Е. Т. Гайдар. - М.: Наука, 1990. - 216 с.

37. Головатий М.Ф. Соціологія молоді: курс лекцій / Міжрегіональна академія управління персоналом / М.Ф. Головатий. - 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : МАУП, 2006. - 304 с.

38. Гончарова А. В. Воспроизводство рабочей силы в условиях современного капитализма / А.В. Гончарова. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1989. - 243 с.

39. Гришина В.А. Интеграция профтехобразования и производства в промышленно развитых странах / В.А. Гришина // Проблемы интеграции профтехобразования и производства. - Л., 1991. - С. 26-35.

40. Губерський Л. Культура. Ідеологія. Особистість. Методологічно-світоглядний аналіз / Л. Губерський, В. Андрущенко, М. Михальченко. - К.: Знання України, 2002. - 580 с.

41. Гуманізм: сучасні інтерпретації та перспективи [відп. ред. В. С. Пазенок]. - К.: Український центр духовної культури, 2001. - 319 с.

42. Гуревич Р. Трудове навчання і виховання – основа професійного самовизначення учнів / Р.Гуревич // Рідна школа. - 2002. - № 3. - С.27 - 29.

43. Гьосле В. Практична філософія в сучасному світі [переклад з нім. Анатолій Єрмоленко] / В.Гьосле. - К.: Лібра, 2003. - 248 с.

44. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. / Владимир Даль; совмещ. ред. В. И. Даля и И. А. Бодуэна де Куртенэ. - М.: ОЛМА-пресс, 2001. - 636 с.

45. Державна національна програма „Освіта" („Україна XXI століття"): / Затв. Постановою КМ України від 3 листоп. 1993 р. № 896 // Нормативно-правове регулювання. - К.: Райдуга, 1994. - 61 с.

46. Дронникова В.П. Проблемы управления социальными процессами развитого социалистического общества: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к.филос.н. / В.П. Дронникова; Калининский гос. ун-т. - Калинин, 1981. - 20 с.

47. Журавський В.С. Вища освіта як фактор державотворення і культури в Україні / В. Журавський. - К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2003. - 416 с.

48. Закон України „Про освіту" //Законодавчі акти України з питань освіти: За станом на 1 квітня 2004 року [ред.-упоряд. І.Р. Юхновський] / Верховна Рада України. Комітет з питань науки і освіти: Офіц. вид. - К.: Парламентське вид-во, 2004. - 404 с.

49. Закон України „Про освіту". - К.: Генеза, 1996. - 36 с.

50. Закон України „Про професійно-технічну освіту" // Відомості Верховної Ради (ВВР). - 1998. - № 32. - С.215.

51. Згуровський М. Вища технічна освіта і Болонський процес / М. Згуровський // Київський політехнік, 2004. - № 12. - С. 21-29.

52. Згуровський М.З. Інформаційні мережеві технології в науці та освіті / М. Згуровський // Дзеркало тижня, 2002. – 6-12 липня. - № 25 (400). - С. 16.

53. Здравомыслов А.Г. Человек и его работа в СССР и после: учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по спец. 020300 Социология / А.Г.

Здравомыслов, В.А. Ядов. - 2.изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 485 с.

54. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования в ФРГ / Э.Ф. Зеер // Педагогика. - 1993. - №4. - С. 106-110.

55. Зубок Ю.А. Социальная интеграция молодежи в условиях нестабильного общества / Ю. А. Зубок; Рос. акад. наук, Ин-т соц.-полит. исслед., Науч.-исслед. центр при Ин-те молодежи. - М.: Социум, 1998. - 142 с.

56. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: [учебник] / Е.П. Ильин. - С.-Петер.: Полёт, 2005. - 420 с.

57. Индустриально–техническое образование: материалы I Всеукраинской конференции по вопросам индустриально-технического обучения (г. Харьков, сентябрь 1922 г.). - Харьков, 1923. - 129 с.

58. История общеобразовательной и профессиональной школы дореволюционной России : Библиогр. указ. лит., изд. в сов. период / АПН СССР, НИИ проф.-техн. образования; [Составители А. П. Шапкина, В. В. Шапкин]. - Л.: НИИпрофтехобразования, 1991. - 73 с.

59. Каган М.С. Мир общения: Проблема межсубъектных отношений / М. С. Каган. - М.: Политиздат, 1988. - 315с.

60. Каган М.С. О духовном. (Опыт категориального анализа) / М. С. Каган // Вопросы философии. - 1985. - №9. - С.91 - 102.

61. Квятківська М. Атестація - критерій фаховості / М. Квятківська // Майбуття. - 2000. - № 16. - С. 32 - 40.

62. Кирьякова А.В. Диагностика и прогнозирование ценностных ориентаций школьников / А.В. Кирьякова // Ориентация и деятельность школьников; [под ред. Т.К. Ахаян, А.В. Кирьяковой]. - М.: Педагогика, 1991. - С. 56-70.

63. Кирьякова А.В. Ориентация школьников на социально - значимые ценности: автореф.дис. на здобуття наукового ступеня докт. пед. наук / А.В.

Кирьякова; Рос. гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена. – Санки-Петербург, 1991. - 35 с.

64. Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Е.А. Климов. - М.: Знание, 1983. - 96 с.

65. Климов Е.А. Как выбирать профессию / Е.А. Климов. - М.: Просвещение, 1984. - 160 с.

66. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий / Е.А. Климов. - Обнинск: Изд-во „Принтер", 1993. - 57 с.

67. Коваленко И. Технический прогресс и рабочие кадры. Зарубежный опыт / И. Коваленко, Б. Омельяненко. - М.: Прогресс, 1969. - 438 с.

68. 79. Коган Л.Н. Человек и его судьба / Л. Н. Коган. - М.: Мысль, 1988. - 283 с.

69. Козлитина О.Н. Влияние особенностей систем образования на формирование личностной структуры у молодежи: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. / О.Н. Козлитина. - Ставрополь, 2004. - 22 с.

70. Козлов В.И. Формирование нравственных ценностных ориентаций младших школьников средствами изобразительного искусства: дис. …канд. пед. наук./ В.И. Козлов. - Минск, 1993. - 222 с.

71. Концепція виховання дітей і молоді в національній системі освіти. Затв. колегією Мін-ва освіти та науки Укр. 28.02.96 // Шкільна бібліотека. - 2003. - № 3. - С.11-19.

72. Концепція національного виховання: схвалена Всеукр. педагогічною радою працівників освіти 30 черв. 1994 р. // Освіта. - 1994. - № 7(72). - С. 5-12.

73. Концепція профільного навчання в старшій школі. Затверджено рішенням колегії Міністерства освіти і науки України 25.09.03. № 10/12-2 // Книга вчителя трудового навчання: Довідково-методичне видання / [упоряд. С.М. Дятленко]. - Харків: ТОРСІНГ ПЛЮС, 2006. - С.90-104.

74. Концепція трудової підготовки школярів України // Освіта. - 1993. - вересень. - С.8-9.

75. Корженко В.В. Філософія виховання: зміна орієнтацій / В.В.Корженко - К.: Вид-во УАДУ, 1998. - 303 с.

76. Корсак К. Освіта в Україні й світові стандарти / К. Корсак // Світло. - 2000. - № 3. - С.27-28.

77. Корсак К.В. Світова вища освіта. Порівняння і визнання закордонних кваліфікацій і дипломів / Міжнародна кадрова академія; Міжрегіональна академія управління персоналом / К.В. Корсак. - К., 1997. - 208 с.

78. Косяков П. О. О трудовых ресурсах как экономической категории / П.О. Косяков // Проблемы повышения эфективности использования трудовых ресурсов Иркутской области. - Иркутск, 1971. - С. 20.

79. Котляр А. Методология оценки безработицы / А. Котляр // Человек и труд. - 1993. - № 8. - С. 16-20.

80. Кремень В. Освіта в Україні і стан перспектив розвитку / В.Кремень //Неперервна освіта. Теорія і практика. – К., 2001. – Вип.4. – С.7-18.

81. Кремень В. Освіта і наука України: шляхи модернізації: Факти, роздуми, перспективи / В. Кремень. - К.: Грамота, 2003. - 214 с.

82. Куколевская Г.И. Традиционные и новые методы воспитания интереса учащихся ПТУ к обучению: [методические рекомендации]. / Г.И. Куколевская. - М.: Высшая школа, 1980. - 15 с.

83. Кухарчук П.М. Особливості впливу регіонального ринку праці на реформування управлінням професійно–технічною освітою. [Електронний ресурс] / П.М. Кухарчук - Режим доступу до журн.: http://www.academy.gov.ua/ej1/txts/kuharcuk.htm

84. Лившиц Р.Л. Духовность и бездуховность личности / Р. Л. Лившиц. - Екатеринбург: Изд-во Ур. ун-та, 1997. - 149 с.

85. Лисаускене М.В. Поколение NEXT - прагматичные перфекционисты или романтики потребления / М.В. Лисаускене // Социологические исследования. - 2006. - № 4. - С.111-117.

86. Лисовский В.Т. Динамика социальных изменений (опыт сравнительных социологический исследований российской молодежи) / В. Т. Лисовский // Социологические исследования. - 1998. - № 5. - С. 98 - 104.

87. Лікарчук І.Л. Регіональні аспекти у змісті професійно–технічної освіти / І.Л. Лікарчук // Рідна школа. – 1995. – № 5. – С. 59-60.

88. Лікарчук І.Л. Чому страждає профтехосвіта?: Або спогади про минуле з точки зору сьогодення / І.Л. Лікарчук // Освіта. – 1996. – 6 березня. – С. 6.

89. Луков В.А. Проблема обобщающих оценок положения молодежи / В.А. Луков // Социологические исследования. – 1998. – № 8. – С. 27–36.

90. Луковенко Ю. Стан і перспективи реформування освіти в Україні / Ю. Луковенко, В. Нікітін, О. Коловіцкова // Постметодика, 2001. – № 4. – С. 27-28.

91. Макаренко А.С. Педагогические сочинения: в 8 т. / А.С. Макаренко; [редкол.: М. И. Кондаков (гл. ред.) и др.]. – М.: Педагогика, 1984. – Т.4. – 399 с.

92. Макаренко АС. Трудовое воспитание / А.С. Макаренко. – Минск: нар. асвета, 1977. – 256 с.

93. Мамардашвили М.К. Проблема человека в философии / М.К. Мамардашвили // О человеческом в человеке; [под ред. И.Т.Фролова]. – М.: Политиздат, 1991. – С. 8-21.

94. Маркс К. Капитал. / К. Маркс, Ф. Энгельс Ф. – 2-е изд. – М.: Просвещение. – Т. 23. – С. 178.

95. , Мертон Р. Социальная структура и аномия / Р. Мертон // Социологические исследования. – 1992. – № 2,3,4. – С. 5-21.

96. Міжнародне законодавство про охорону праці: конвенції та рекомендації МОП: в 3 т. / [упоряд. Е.М. Теличко]; Державний комітет України по нагляду за охороною праці. – К.: Основи, 1997. – Т. 2. – 427 с.

97. Міністерство освіти України. Колегія. Про невідкладні заходи щодо поліпшення функціонування професійно–технічних навчальних закладів: Рішення від 13.12.95р. № 12/1–5 // Інформ. зб. Міністерства освіти України. – 1996. – № 8. – С. 11– 15.

98. Монтень М. Об искусстве жить достойно. Философские очерки: [составители и предисловия А. Гулыга и Л. Пажитнов.] / М.Монтень – Москва, 1975. – 196 с.

99. Національна доктрина розвитку освіти // Голос України, 2002. – 17 квітня.

100. Неприцкий А. О профтехобразовании в Украине / А. Неприцкий // На борьбу! – Киев, 2003. – №3, май–июль. – С.121.

101. Ничкало Н. Г. Роздуми про долю профтехосвіти: до і після дня уряду в парламенті. Що далі? / Н.Г. Ничкало // Професійно–технічна освіта. – 2003. – № 2. – С. 28 – 31.

102. Ничкало Н.Г. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія / Н.Г. Ничкало // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – К., 2001. – Вип. 1. – С. 18-25.

103. Ніколаєнко С. Профтехосвіті потрібна опора законодавча / С. Ніколаєнко // Віче. – 1997. – № 2. – С. 64–67.

104. Ніколаєнко С.М. Вища освіта і наука – найважливіші сфери відповідальності громадянського суспільства та основа інноваційного розвитку. Доповідь на підсумковій колегії Міністерства освіти і науки / С. Ніколаєнко // Освіта, 2005. – 24 березня. – С. 2.

105. Новиков А. Профтехшкола: стратегия развития / А. Новиков; / Всесоюз. науч.-метод. центр проф.-техн. обучения молодежи, Науч.-метод. об-ние „Непрерыв. Образование”. – М.: Ровесник , 1991. – 68 с.

106. Нормативно–правові акти з питань освіти 2005 рік Лист МОН України № 1/9–352 від 30.06.2005 [Електронний ресурс] - Режим доступу до журн. http://www.mon.gov.ua/main.php?query=laws/education.

107. НТР и формирование духовного облика советского рабочего / [В. В. Косолапов, В. Л. Василенко, В. И. Волович и др.]. – К.: Политиздат Украины, 1982. – 327 с.

108. Огнев'юк В.О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку / В.О. Огнев'юк. – К.: Знання України, 2003. – 447 с.

109. Осадчая Г.И. Стиль жизни молодых горожан: трансформация и региональная дифференциация / Г.И. Осадчая // Социологические исследования. – 2002. – № 10. – С. 88–94.

110. Осипова Л. И. Джон Дьюи и философия образованяи / Л. И. Осипова // Міжвуз. зб. "Філософія, культура, життя". – Вип. 1. – Дніпропетровськ: "Системні технології", 1998. – С.29-32.

111. Павлютенков Е.М. Формирование мотивов выбора профессии / Е.М. Павлютенков; [под ред. Б.А. Федорошина]. – Киев: Рад. школа, 1980. – 144 с.

112. Павлютенков Е.М. Кем быть? / Е.М. Павлютенков. – Киев: Молодь, 1989. – 200 с.

113. Паламарчук В.Ф. НОТ школьников – путь к творчеству: [кн. для учащихся] / В.Ф. Паламарчук, С.И. Орлов. – К.: Рад. школа, 1988. – 136 с.

114. Парето В. Компендиум по общей социологии: [пер. с итал. А. А. Зотова] / В. Парето; Гос. ун-т Высш. шк. экономики. – Москва: ГУ ВШЭ, 2007. – 511 с.

115. Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи: зб. наук. пр. / АПН України; Інститут педагогіки і психології професійної освіти; за ред. І.А.Зязюна та Н.Г.Ничкало. – К., 2003. – 679 с.

116. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.

117. Петровский А.В. Психология развивающейся личности / А.В. Петровский. – М.: Педагогика, 1987. – 213 с.

118. Пішванова В. О. Концепція культурної адаптації в соціально-філософській спадщині Джона Дьюї: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук: спец. 09.00.03 “Соціальна філософія та філософія історії” / В.О. Пішванова. – К., 2003. – 23 с.

119. Пішванова В. О. Соціальна педагогіка Дж. Дьюї: методологічний аспект / В. О. Пішванова // Вісник КНУКіМ: зб.наук.праць. Серія «Педагогіка» – Вип.3. – К. – 2001. – С. 106-115.

120. Плотников В.И. Ценностный мир человека и его судьба / В.И. Плотников. – Екатеринбург: Изд-во ЕВШ МВД РФ, 1996. – 225 с.

121. Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається. Затверджено Наказом Міністерства освіти України, Міністерства праці України і Міністерством у справах молоді і спорту України від 2 червня 1995 р. № 159/30/1526 // Книга вчителя трудового навчання (обслуговуючі види праці): Довідниково-метод. Видання [упоряд. Н.Б. Лосина, Б.М. Терещук]. – Харків: ТОРСІНГ ПЛЮС, 2006. – С. 372-376.

122. Положення про професійний навчально–виховний заклад України // Освіта. – 1993. – № 31. – 17 вересня. – С. 10.

123. Поляков В.А. Методика трудового обучения и воспитания учащихся в межшкольных учебно-производственных комбинатах: Пособие для преподавателей и мастеров / В.А. Полячков, Б.А. Соколов, В.Г.Уланов; [под ред. В.А.Полякова]. – М.: Просвещение, 1979. – 207 с.

124. Поляков В.А. Общая методика трудового обучения в старших класах / В.А. Поляков, А.Е. Ставровский. – М.: Просвещение, 1980. – 111 с.

125. Полякова Н.П. От трудового общества к информационному: западня социология об изменении социальной роли труда / Н.П. Полякова. – М.: Наука, 1990. – 132 с.

126. Про соціально–економічне становище України за 1996 рік Київ: Мінстат України, 1997. – С. 51.

127. Проблеми адаптації вищої освіти в Україні до європейських стандартів і принципів Болонського процесу: матеріали міжнародної наукової конференції, (Ужгород 23–26 березня 2004 року). – Ужгород, 2004. – 228 с.

128. Програма діяльності Кабінету Міністрів України. – Київ, 1996. – С. 4.

129. Програма спільної діяльності Міністерства освіти і науки України та Академії педагогічних наук України на 2005–2007 роки. [Електронний ресурс] - Режим доступу. http://www.mon.gov.ua/main.php?query =laws/education

130. Профессиональная ориентация молодежи / [А.Д. Сазонов и др]. – М.: Высш. школа, 1989. – 272 с.

131. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – Москва–Воронеж, 1996. – 256 с.

132. Пряжников Н.С. Профконсультация: виды и условия проведения / Н.С. Пряжников // Школа и производство. – 1989. – №10. – С. 13-16.

133. Психологические основы профессионально-технического обучения / [под ред. Т.В. Кудрявцева, А.И. Сухоревой]. – М.: Педагогика, 1988. – 144 с.

134. Пузанов М.Ф. Очерки истории профессиональнотехнического образования в Украинской ССР / М. Ф. Пузанов, Г. И. Терещенко; под общ. ред. Н. М. Ковальчука. – К.: Вища школа, 1980. – 232 с.

135. Путилин В.Д. Развитие творческой активности учащихся в учебное и внеучебное время: [метод, рекомендации] / В.Д. Путилин. – М.: Высшая школа, 1983. – 46 с.

136. Радіонова І. О. Сучасна американська філософія освіти та виховання: тематичні поля та парадигмально-концептуальні побудови / І.О. Радіонова. – Х.: ХДПУ, 2000. – 206с.

137. Радченко Н.И. Роль образования в процессе социализации студенческой молодежи в постсоветской России: на материале изучения студенчества малого города : диссертация ... кандидата социологических наук: специальность 22.00.04. / Радченко Н.И. – Саратов, 2004. – 143 с.

138. Разин В.М. Психология судьбы: программирование или творчество / В.М. Разин // Вопросы психологии. – 1992. – №1. – С. 98-105.

139. Ратников В.С. Поняття постмодерністської ситуації і її епістемологічні особливості / В.С. Ратников // Постмодерн: переоцінка цінностей: зб. наук. пр. / НАН України; Інститут філософії ім. Г.С.Сковороди; Вінницький держ. технічний ун-т [відп.ред.: В.С. Лук'янець, В.С. Ратніков]. – Вінниця, 2001. –С.90-97.

140. Реан А.А. Социальная педагогическая психология / А.А. Реан, Я.Л. Коломинский. – СПб.: Полет, 1999. – 416 с.

141. Рыжов В.А. Организация профориентационной работы в развитых капиталистических странах / В.А. Рыжов. – М.: Высшая школа, 1987. – 96 с.

142. Романенко М.І. Освіта як об`єкт соціально-філософського аналізу / М.І. Романенко. – Дніпропетровськ, 1998. – 212 с.

143. Романова С. Тенденції неперервної освіти в зарубіжних країнах / С. Романова // Освіта і управління. – 1999. – Т. 3. – № 3. – С.213-217.

144. Рорти Р. Философия и зеркало природы / Р.Рорти. – Новосибирск, 1997. – 200 с.

145. Рубинштейн С.Я. О работе центральной лаборатории по профконсультации и профотбору (1930-1936) / С.Я. Рубинштейн // Вестник МГУ. Сер. 14 – психол. 1987. - №3. – С.50-54.

146. Рубинштейн М.М. Жизнепонимание - центральная задача философии / М.М. Рубинштейн // На переломе. Философские дискуссии 20-х годов: Философия и мировоззрение; [составит. П.В.Алексеев]. – М.: Политиздат, 1990. – С. 61-72.

147. Руткевич М. Н. После школы: Социально-профессиональные ориентации молодежи / М.Н. Буткевич, В.П. Потапов; Всероссийский научно-практический центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения. – М., 1995. – 224 с.

148. Руткевич М. Н. Социология образования и молодежи / М.Н. Руткевич. – М.: Гардарики, 2002. – 541 с.

149. Ручкин Б.А. Молодежь и становление новой России / Б.А. Ручкин // Социологические исследования. – 1998. – № 5. – С. 90–98.

150. Савушкин Н.Н. Модель интеграции разных уровней профессионального образования / Н.Н. Савушкин // Профессиональное образование. – 2004. – № 1. – С. 9-15.

151. Сагатовский В.Н. Системный подход к классификации ценностей / В.Н. Сагатовский // Научные исследования и человеческие потребности / ВНИИ системных исследований. – Москва, 1979. – 119 с.

152. Сейтешев А.П. Пути воспитания профессиональной направленности личности учащихся и молодых рабочих / А.П. Сейтешев. – М.: Высшая школа, 1974. – 285 с.

153. Секретарюк В.В. Рынок труда в переходный период: вопросы теории, методологии, практики / В.В. Секретарюк // Вестник Международного Славянского Университета.– 1999.– № 1. – С.31-37.

154. Семиноженко В. Теневая экономика - теневая безработица / В. Семиноженко // Зеркало недели. – 1997. – № 2 (119). – 18 января. – С. 34-35.

155. Симоненко В.Д. Профессиональная ориентация учащихся в процессе трудового обучения / В.Д. Симоненко. – М.: Просвещение, 1985. – 223 с.

156. Сірополко С. Народна освіта на українських землях і в колоніях / С. Сірополко // Українська культура: Лекції за редакцією Дмитра Антоновича / упор. С.В. Ульяновська; вст. ст. І.М. Дзюби; перед. слово М. Антоновича; додатки С.В. Ульяновської, В.І. Ульяновського. – К.: Либідь, 1993. – 592 с.

157. Сковорода Г.С. Вибрані твори / Г.С. Сковорода; НАН України; Інститут літератури ім. Т.Г.Шевченка; Інститут філософії ім. Г.С.Сковороди; Харківське історико-філологічне товариство. – Х.: Прапор, 2007. – 384 с.

158. Скотна Н. Соціально-ціннісні орієнтації наприкінці ХХ ст. та їх вплив на розуміння людини людиною / Н. Скотна // Діалог культур: Україна у світовому контексті. Філософія освіти: Зб. наук. праць [ред. кол.: І.А.Зязюн та ін.] – Львів: Світ, 1999. – С.75-88.

159. Скотна Н. Особа в розколотій цивілізації: освіта, світогляд, дії [монографія] / Н. Скотна – Львів: Українські технології, 2005. – 384 с.

160. Скутнева С.В. Стратегии жизненного самоопределения молодежи в трудовой сфере / С.В. Скутнева // Социологические исследования. – 2006. – № 10. – С.88-94.

161. Слюсаренко Н.В. Трудова підготовка молоді на Херсонщині: історико-педагогічний аспект [монографія] / Н.В. Слюсаренко. – Херсон: Айлант, 2003. – 476 с.

162. Соловьев А. П. Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов / А.П. Соловьев, Г.М. Романенкова. – Л.: ЛГУ, 1979. – 250 с.

163. Социально–трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. – М.: Молодая гвардия, 1996. – 256 с.

164. Столяренко А.М. Психология и педагогика: учеб. пособие для студентов вузов / А. М. Столяренко. – М.: Юнити, 2001. – 423 с.

165. Страчкова Ф.Н. Педагогические основы развития системы дополнительного образования детей в полинациональном регионе / Ф.Н. Страчкова. – Ставрополь, 2001. – 23 с.

166. Супрун В.В. Акредитація навчальних закладів як механізм державного регулювання освітньої діяльності в Україні / В.В. Супрун. – Миколаїв: вид–во МФ НаУКМА, 2001. – 346 с.

167. Суспільство на порозі XXI століття: філософське осмислення плинного світу [навч. посібник] / [відп. ред. В.С.Пазенок]. – К.: Укр. центр дух. культури, 1999. – 272 с.

168. Сухомлинский В.А. О воспитании / В.А. Сухомлинский; [сост. и автор вступ. очерков С. Соловейчик]. – М.: Политиздат, 1988. – 270 с.

169. Техническое творчество учащихся / [под ред. Ю.С. Столярова, Д.М. Комского]. – М.: Просвещение, 1989. – 223 с.

170. Траверсе Т. М. Психологія праці: навч.-метод. посіб. / Т. М. Траверсе; Інститут післядипломної освіти Київського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка – К., 2004. – 116 с.

171. Трубин С.С. Миграция и рынок труда в России / С.С. Турбин // Общество и экономика. – 1995. – № 2. – С. 34-41.

172. Тугаринов В.П. Теория ценностей в марксизме / В.П. Тугаринов. – Ленинград: ЛГУ, 1968. – 124с.

173. Указ Президента України „Про додаткові заходи щодо вдосконалення професійно–технічної освіти в Україні” // Голос України, 2004. – 18 вересня. – С. 4.

174. Указ Президента України „Про основні напрями реформування професійно–технічної освіти в Україні” // Голос України, 1996. – 8 травня. – № 322/96. – С. 4.

175. Укке Ю.В. Диагностика сознательного выбора профессий у японских школьников / Ю.В. Укке // Вопросы психологии. – 1990. – №6. – С. 150-157.

176. Україна на шляху до інформаційного суспільства / [В.С. Журавський, М.К. Родіонов, І.Б. Жиляєв]; за ред. М.З. Згуровського. – К.: Політехніка, 2004. – 482 с.

177. Україна: утвердження незалежної держави (1991-2001) / [Н.П. Барановська, В.Ф. Верстюк, С.В. Віднянський, М.С. Герасимчук, В.О. Горбик]; під ред. В. Литвина. – К., 2001.

178. Україна: утвердження незалежної держави / Під ред. В. Литвина. – К.: видавничий дім „Альтернативи”, 2001. – 703с.

179. Українське суспільство 1994–2004. Динаміка соціальних змін / [В. Ворона (ред.), М. Шульга (ред.)] / НАН України; Інститут соціології – К., 2005. – 653 с.

180. Федоришин Б.А. Психологические и методические основы профориентационной работы с учащимися / Б.А. Федоришин. – К.: Киевский гор. ин-т усовершенств. учителей, 1979. – 23 с.

181. Философский словарь / [под ред. И. Т. Фролова]. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Республика, 1986. – 590 с.

182. Формирование у учащихся устойчивого интереса к избранной профессии / [под ред. А.А. Вайсбурга]. – М.: Высшая школа, 1989. – 207 с.

183. Франкл В. Человек в поисках смысла: [перевод] / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.

184. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности: [перевод] / Э. Фромм; [общ. ред., сост. и предисл. П. С. Гуревича]. – М.: Республика, 1994. – 447 с.

185. Фромм Э. Душа человека: [сорник: превод] / Э. Фромм; [общ. ред., сост. и предисл. П. С. Гуревича]. – М. : Республика, 1992. – 429 с.

186. Фромм Э. Характер и социальный процесс / Э. Фромм // Психология личности. Тексты; [под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А.Пузырея]. – М.: Моск. ун–т, 1982. – С. 48-55.

187. Фукуяма С. Теоретические основы профессиональной ориентации / С. Фукуяма. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 108 с.

188. Хайруллина Ю.Р. Социализация личности в условиях трансформации Российского общества / Ю.Р. Хайруллина. – Казань: ИСЭПН АНТ, 1998. – С. 12.

189. Халемский Г.А. подготовка молодежи к рационализаторской и изобретательской деятельности / Г.А. Халемский. – М.: Высшая школа, 1991. – 159 с.

190. Ханина И.Б. К вопросу о профессиональной составляющей в структуре образа мира / И.Б. Ханина // Вестник МГУ, сер. 14 – психол. – 1990. – №3. – С. 42-50.

191. Хансен Дж. Економічне зростання на засадах справедливості: Вибір стратегії для України / Джон Хансен, Діана Кук. – 1-е вид. – Вашингтон; К.: Світовий банк, 1999. – 69 с.

192. Цехмістер Я. В. Допрофесійна підготовка учнівської молоді: теоретичний аспект / Я В. Цехмістер // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: Зб. наук. праць [за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Никало]. – Ч. 1. – К., 2001. – С.161-166.

193. Чернуха–Гадзецька К.М. Ліцензування і атестація середніх навчальних закладів в руслі нового бачення / К.М. Чернуха–Гадзецька // Післядипломна освіта. –2002. – № 2. – С. 15-26.

194. Чугунова Э.С. Формирование и развитие технического творчества молодых рабочих / Э. С. Чугунова. – М.: Высшая школа, 1979. – 96 с.

195. Чус А.В. Основы технического творчества / А.В. Чус, В.Н. Данченко. – Киев: Высшая школа, 1983. – 184 с.

196. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П.А. Шавир. – М.: Педагогика, 1981. – 96 с.

197. Школа и выбор профессии / [под ред. В.А. Полякова, С.Н. Чистяковой, Г.Г. Агаповой]. – М.: Педагогика, 1987. – 176 с.

198. Школа и труд / [под ред. П.Р. Атутова, В.А. Кальней]. – М.: Педагогика, 1987. – 216 с.

199. Штомпка П. Социология социальных изменений: [ред.пер.с англ. В.А. Ядов] / Петр Штомпка; Институт „Открытое общество”. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 416 с.

200. Яр Є. Куди йдемо, або Чорно–білий Болонський процес / Є. Яр // Універсум, 2005. – Жовтень. – № 31. – С. 39-47.

201. Ярошенко В.В. Школа и профессиональное самоопределение учащихся / В.В. Ярошенко. – К.: Рад. школа, 1983. – 112 с.

202. Ясперс К. Смысл и назначение истории [перевод с немецкого] / К. Ясперс. – М.: Политиздат. – 1991. – 527 с.

203. Allerbeck K. Arbeitswerte im Wandel // Mitteilung aus der Arbeits markt und Berufsforschung, 18. Jg. / 1985. - S. 209-216.

204. Allport G.W. Personality and Social Encounter. Boston, 1960. - 386 p.

205. Heitkötter A.-T., Schmickler-Hemger M. Formen der Zusammenarbeit zwischen Schule und Berufsberatung / Handbuch zur Berufswahlvorberatung – Ausgabe 1992. – Nürnberg. – S. 50-57.

206. Herr E.L. New technologies in guidance m an age of technology // Educational and vocational guidance. – 1984. - №41. – P. 24-41.

207. Kinner R.T., Krutnboltz J.D. Procedures for successful career counseling // N.C. Cysbers e.a. Designing careers Counseling to enhance education, work, a lessure. - San Francisco, London: Jossey-Bass, 1986. – P. 307-355.

208. Maslow A.H. Motivation and personality. - 2 ed. - New York e.a.: Harper & Row, 1970. – XXX. - 369 p. - Bibhogr P.: 329-353. – Ind.: P. 355-369.

209. Rogers C.R. Client-centered therapy Boston, 1965. – 560 p.

210. Super D.E. Self-realization through the work and leisure roles // Educational and vocational guidance. – 1985. - №43. – P. 1-8. Page 145.