

*Н. О. Самовілова, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»*

## **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ**

Самовілова Н. О.

Шляхи підвищення якості професійної підготовки студентів

Однією з проблем української вищої освіти є відірваність від ринку праці. Причина такого становища – відсутність налагодженої схеми партнерських зв'язків між бізнесом і закладами вищої освіти. Автором пропонуються напрями, рухаючись якими можливе вирішення цієї проблеми.

Перший напрямок – залучення роботодавців до розвитку професійної освіти. Запропоновано алгоритм його впровадження: зацікавити підприємства брати активну участь у підготовці своїх майбутніх кадрів; розвивати систему корпоративної освіти, як підсистему додаткової освіти за рахунок коштів замовника освітніх послуг із залученням його виробничої бази й фахівців; спільними зусиллями підприємств і навчальних закладів створювати інтегровані організаційні структури – науково-освітньо-виробничі центри і комплекси, фірми із запровадження наукових розробок тощо.

Другий напрямок – розвиток центрів кар'єри. Центр кар'єри – це підрозділ вишу, основною метою якого є комплексна підтримка студентів та випускників в галузі кар'єрної освіти, надання високоякісних і різнобічних послуг і програм з планування та розвитку кар'єри. Крім того, автор вважає, що центри кар'єри повинні стати ланкою, яка зв'язує та надає необхідну і вичерпну інформацію як випускникам (студентам), так роботодавцям.

Третій напрямок – запровадження дуальної освіти, при якій поєднується навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях.

*Ключові слова:* професійна підготовка, центри кар'єри, дуальна освіта.

Самовілова Н. А.

Пути повышения качества профессиональной подготовки студентов

Одной из проблем украинского высшего образования является оторванность от рынка труда. Причина такого положения – отсутствие отлаженной схемы партнерских связей между бизнесом и вузами. Автором предлагаются направления, двигаясь которыми возможно решение этой проблемы.

Первое направление – привлечение работодателей к развитию профессионального образования. Предложен алгоритм его применения: заинтересовать предприятия активно участвовать в подготовке своих будущих кадров; развивать систему корпоративного образования, как подсистему дополнительного образования за счет средств заказчика образовательных услуг с привлечением его производственной базы и специалистов; совместными усилиями предприятий и учебных заведений создавать интегрированные организационные структуры – научно-образовательно-производственные центры и комплексы, фирмы по внедрению научных разработок и т.п.

Второе направление – развитие центров карьеры. Центр карьеры – это подразделение вуза, основной целью которого является комплексная поддержка студентов и выпускников в области карьерного образования, предоставление высококачественных и разносторонних услуг и программ по планированию и развитию карьеры. Кроме того, автор считает, что центры карьеры должны стать звеном, которое связывает и предоставляет необходимую и исчерпывающую информацию как выпускникам (студентам), так работодателям.

Третье направление – внедрение дуального образования, при котором сочетается обучение лиц в учреждениях образования с обучением на рабочих местах на предприятиях, в учреждениях и организациях.

*Ключевые слова:* профессиональная подготовка, центры карьеры, дуальное образование.

Формування і підвищення якості професійної підготовки студентів є одним з найважливіших завдань будь-якого навчального закладу.

Питанням якості освіти присвячені роботи таких науковців як М. М. Поташнік [1], Г. Н. Серіков [2], Т. І. Шамова [3] та ін. У роботах В. П. Беспалька [4], Г. І. Смірновой [5], В. В. Вербець [6], М. П. Пучкова [7], С. М. Серьогіна [8], О. М. Степанової [9] та інших висвітлені проблеми забезпечення якості професійної підготовки майбутніх фахівців. Однак в зазначених роботах недостатньо розкриті питання, пов'язані з відповідністю якості професійної освіти вимогам ринку праці. На сьогодні ситуацію, яка склалась на українському ринку праці, можна охарактеризувати так – кваліфікація випускників, якість отриманих ними знань і навичок не задовольняють потреб роботодавців. Причина – немає налагодженої схеми партнерських зв'язків між бізнесом і закладами вищої освіти. Абітурієнти обирають освітні програми за параметрами, що не мають нічого спільного з

майбутньою професією та її затребуваності національною економікою: за престижністю, рівнем складності навчання, наявністю бюджетних місць, результат – ринок праці, що характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту і пропозиції робочої сили [10]. Підприємства після прийняття випускника на роботу відразу вимушені відправляти його на курси підвищення кваліфікації, або самі (безпосередньо на робочому місці) переучувати його. Таким чином, спочатку держава, а потім підприємство витрачають гроші на підготовку одного і того ж спеціаліста.

На наш погляд вирішити цю проблему можливо рухаючись у декількох напрямках.

**Перший напрямок** – залучення роботодавців до розвитку професійної освіти. Алгоритм впровадження може бути таким [11]:

- зацікавити підприємства брати активну участь у підготовці своїх майбутніх кадрів;
- розвивати систему корпоративної освіти, як підсистему додаткової освіти за рахунок коштів замовника освітніх послуг із залученням його виробничої бази й фахівців;
- спільними зусиллями підприємств і навчальних закладів створювати інтегровані організаційні структури – науково-освітньо-виробничі центри і комплекси, фірми із запровадження наукових розробок тощо.

Ефективність цього напрямку залежить від того наскільки роботодавці будуть зацікавленими учасниками освітніх і інноваційних процесів та будуть сприяти оволодінню студентами комплексу професійних компетенцій, що відповідають вимогам сучасного ринку праці, а також потрібна наявність чітких механізмів взаємодії та співпраці між суб'єктами-учасниками..

На сьогодні роботодавці обмежені, щодо участі у розвитку професійної освіти. З одного боку це обумовлено причинами, що не пов'язаними з освітньою сферою:

- слабким розвитком громадянського суспільства і, відповідно, відсутністю практики створення механізмів самостійної побудови ефективної

співпраці між суспільними інститутами;

- неформованістю в суспільстві і, зокрема, у більшості роботодавців розуміння необхідності і економічної ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу;
- низьким рівнем інноваційної складової в економіці країни.

Вирішення цих проблем є глобальним стратегічним завданням розвитку країни, потребує значних узгоджених зусиль усього суспільства і тривалого часу [11].

З іншого боку, забезпечити участь роботодавців в освітніх процесах також заважає і відсутність необхідної законодавчої бази – не існує єдиного закону, який би визначав основні напрями і механізми участі роботодавців у професійній освіті. На сьогодні участь роботодавців у підготовці та перепідготовці кадрів, в освітніх і наукових процесах регулюється чинними Законами України, зокрема: «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про оподаткування прибутку підприємств», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцям», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (у сфері вищої освіти)», «Про передачу об'єктів права державної та комунальної власності», «Про управління об'єктами державної власності», Господарським кодексом України тощо. Існує проект Закону «Про залучення роботодавців до підготовки та перепідготовки кадрів, освітніх та наукових процесів», який й досі не прийнято і прийняття якого є нагальною потребою.

**Другий напрямок – розвиток центрів кар'єри.** Центр кар'єри – це підрозділ вишу, основна мета якого – комплексна підтримка студентів та випускників в галузі кар'єрної освіти, надання високоякісних і різнобічних послуг і програм з планування та розвитку кар'єри, які повинні допомогти студентам і випускникам у досягненні намічених кар'єрних цілей.

Крім того, на нашу думку, центри кар'єри повинні стати ланкою, що зв'язує та надає необхідну і вичерпну інформацію як випускникам (студентам), так роботодавцям.

Нами було проведено контент-аналіз [12] сайтів 14 провідних українських вишів (виші мають відповідні структурні підрозділи і увійшли до рейтингу складеного журналом «Деньги» [13] згідно опитування роботодавців) за зазначеними нижче критеріями.

1. *Інформаційні сервіси* (візитка підрозділу, контактні дані, офіційні документи, інформація щодо заходів з кар'єрного розвитку і працевлаштування (ярмарків кар'єри та вакансій, днів кар'єрних можливостей, презентацій компаній та спеціальностей), інформація щодо продовження навчання, працевлаштування, практики/стажування, соціальних програм і проектів, інформація про надання освітніх послуг (тренінгів, семінарів, навчальних курсів), інформація щодо зв'язків та співпраці з бізнес та державними структурами, міжнародними організаціями; інформація щодо наявності вакансій для студентів та випускників; профдіагностика і профконсультування; сайт випускників, інформація для роботодавців (ярмарок вакансій, додати вакансію).

2. *Комунікаційні сервіси* (форум, опити, відгук про сайт, гостьова книга, підрахунок числа відвідувань сайту).

3. *Персоніфікаційні сервіси* (реєстрація користувача (авторизований доступ до частини інформації), налаштування зовнішнього виду сайту користувачем, можливість авторизованого редагування інформації), навігаційні сервіси (пошук по сайту, мапа сайту).

4. *Лінгвістичні сервіси* (українська версія, англійська версія, російська версія), зміст (зміст динамічний, є гіперпосилання на додатковий матеріал, перехресні посилання, зміст своєчасно оновлюється, матеріал чітко структурований).

5. *Дизайн* (легкість для читання інформації (оптимальне поєднання фону і кольору шрифту), дизайн не нав'язливий, без зайвих нашарувань, естетичний

(правильно дібрана кольорова гама, оптимальне співвідношення графіки і тексту).

б. *Видимість* (Яндекс ТИЦ (CY), GooglePageRank (PR), можливість відображення на мобільних телефонах та планшетах).

Результати аналізу показали, що найбільш слабким місцем усіх сайтів є «Комунікаційні сервіси»: тільки на чотирьох сайтах (НТУ «Харківський політехнічний інститут», Харківський національний університет радіоелектроніки, Полтавський національний технічний університет ім. Ю. Кондратюка, Одеська національна академія харчових технологій) користувачі можуть залишити свої відгуки про сайт і лише один містить статистику відвідувань користувачів (НТУ «Харківський політехнічний інститут»), за критерієм «Персоніфікаційні сервіси» – тільки сайт Сумського державного університету дозволяє зареєструвати користувача, це свідчить про те, що данні структурні підрозділи слабо орієнтовані на зворотній зв'язок, за критерієм «Видимість» – всі сайти мають нульове значення за показником GooglePageRank (PR) та невисокі за показником Яндекс ТИЦ (CY), за критерієм «Інформаційні сервіси» 6 з 14 сайтів мають від 3 до 8 балів – сайти отримали бали за показники «Візитка сайту» та «Контактні данні» і лише один сайт (Сумський державний університет) отримав бали за показником «Офіційні документи». Жоден з сайтів, які аналізувались не містив розділу у якому роботодавці могли б переглянути, результати наукової діяльності студентів і випускників зокрема. Цікавий факт – «54% студентів не знають про існування університетських служб організації практики та сприяння працевлаштуванню» [14, с. 90].

Незважаючи на зазначені недоліки (та при умови їх усунення) наявність у складі вишів такого структурного підрозділу як центри кар'єри дасть можливість значно покращити можливості студентів та випускників в галузі кар'єрної освіти, дозволить налагодити та розширити партнерські зв'язки між бізнесом і закладами вищої освіти.

Для подальшого розвитку цього структурного підрозділу, на нашу думку, слід вивчати і враховувати закордонний досвід проектування інтернет-представництв центрів кар'єри.

**Третій напрямок – запровадження дуальної освіти,** при якій поєднується навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях.

Суть дуальної освіти – студенти з якогось моменту частину навчання проводять на робочому місці. Це не практика, а саме навчання, яке студент проходить, працюючи. Це повноцінне виконання обов'язків, отримання заробітної плати і паралельне отримання знань [15].

Протягом 2018 року Міністерство освіти і науки України має намір розробити законодавчу базу щодо дуального навчання для здобуття вищої освіти. Зараз Міністерство освіти і науки вивчає досвід семи країн, в яких успішно працює дуальне навчання, і кожна з цих країн мала суттєво змінити своє законодавство.

Разом з тим, впровадження дуальної освіти – це також величезний обсяг роботи для вишів. Їм потрібно мати пул підприємств, які готові не просто брати студентів на роботу, а навчати їх – організовувати на робочому місці навчальний процес.

Щодо впровадження дуальної форми навчання В. Ковтунець, перший заступник міністра освіти і науки, зазначає: «Ми зараз, наприклад, випускаємо багато інженерів, але наші підприємства мають проблему підбору кадрів, вони не можуть взяти випускника з дипломом магістра – він просто не готовий до роботи. Цю проблему треба вирішувати, і саме дуальне навчання є тією моделлю, яка найкраще придатна для цього. Але вона вимагає дуже серйозної законодавчої роботи. Тому все, що ми робимо зараз по впровадженню дуального навчання, це лише експеримент. Однак, думаю, що згідно з Концепцією підготовки фахівців за дуальною формою отримання освіти, яку схвалила колегія МОН, протягом 2018 роки ми виконаємо основну роботу по правовому забезпеченню процесу» [15].

Однак на сьогодні вже є перші результати впровадження дуальної освіти в Україні. Вони наступні [16]:

- у 2017 – 2018 навчальному році розпочали впровадження елементів дуальної форми навчання 52 заклади професійної (професійно-технічної) освіти в 25 регіонах за 54 професіями;
- внесено зміни до змісту освіти та графіка навчально-виробничого процесу відповідно до запитів роботодавців з урахуванням вимог державних стандартів з конкретних робітничих професій;
- розроблено 19 проектів освітніх стандартів на основі компетентнісного підходу та блочно-модульної побудови навчального процесу;
- розпочато тісну співпрацю із роботодавцями з метою розширення кількості закладів професійної (професійно-технічної) освіти, переліку професій для упровадження елементів дуальної форми навчання у 2018 – 2019 навчальному році у понад 100 закладів освіти та збільшення переліку робітничих професій, за якими здійснюється підготовка з елементами дуальної форми навчання.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що кожен з представлених напрямків з підвищення якості професійної підготовки студентів важливий і не потрібно зупинятись на якомусь одному.

Для подальшого розвитку кожного з напрямків, на нашу думку, слід вивчати і враховувати закордонний досвід та застосовувати найкращі досягнення у наших українських реаліях.

### **Література**

1. **Управление** качеством образования: практико-ориентированная монография и методическое пособие / Под ред. М. М. Поташника. – М. : Педагогическое общество России, 2000. – 448 с.
2. **Сериков Г. Н.** Самообразование: совершенствование подготовки студентов / Г.Н. Сериков. – Иркутск : Изд-воИркут. ун-та, 1991. – 232 с.



3. **Шамова Т. И.** Управление образовательными системами: учебное пособие / Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко, Т. Н. Шибанова. – М. : Академия, 2008. – 382 с.

4. **Беспалько В. П.** Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В. П. Беспалько. М. : Изд-во Института профессионального образования Министерства образования России, 1995. – 336 с.

5. **Смирнова Г. И.** Повышение качества профессиональной подготовки учителя в вузе средствами современных информационных технологий: автореф. дис. канд. пед. наук / Г. И. Смирнова. – Краснодар, 2009. – 23 с.

6. **Вербець В. В.** Соціально-педагогічний моніторинг у вузі: методологія, методика, організація : монографія / В. В. Вербець. – Рівне : РДГУ, 2002. – 309 с.

7. **Методическая** работа в вузе : методические указания / сост. Н. П. Пучков. – Тамбов: Изд-во ГОУ ВПО ТГТУ, 2010. – 32 с.

8. **Серьогін С. М.** Оцінювання успішності діяльності кафедр та науково-педагогічних працівників / С. М. Серьогін, Ю.П. Шаров // Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во «ДокНаукДержУпр», 2010. – № 2. – С. 22 – 27.

9. **Степанова О. М.** Дослідження діяльності структурних підрозділів ВНЗ з використанням CASE-засобів [Електронний ресурс] / О. М. Степанова, А. В. Велігура // Науковий вісник Донбасу. – 2009. – № 1. – Режим доступу: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN7/09somzvc.pdf>

10. **Університети** та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cost.ua/news/421-college-business-cooperation>)

11 **Тицька Я. О.** Залучення роботодавців до правовідносин у сфері освіти – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.lj.kherson.ua/2015/pravo03/part\\_2/6.pdf](http://www.lj.kherson.ua/2015/pravo03/part_2/6.pdf)

12. **Самовілова Н. О.** Контент-аналіз центрів кар'єри провідних українських ВНЗ/ Н. О. Самовілова// Вісн. Луган. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка : пед. науки. – Луганськ, 2016. – № 6 (303). – С.199 – 208.

13. **Спорыш Е.** Экспертиза. Рейтинг ВУЗов–2015 [Електронний ресурс] / Е. Спорыш. – Режим доступу: [http://1c.abbyu.ua/files/download/%D0%94%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D0%B3%D0%B8\\_150312-5\\_p16-22-1.pdf](http://1c.abbyu.ua/files/download/%D0%94%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D0%B3%D0%B8_150312-5_p16-22-1.pdf)

14. **Фінікова Т. В.** Моніторинг інтеграції української системи вищої освіти в Європейський простір вищої освіти та наукового дослідження: моніторинг. дослідж. : аналіт. звіт/ Міжнарод. благод. Фонд «Міжнарод. Фонд дослідж. освіт. політики»; під ред. Т. В. Фінікова, О. І. Шарова – К. : Таксон, 2014. – 144 с.

15. **В Украине** хотят ввести возможность получать высшее образование на работе [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.tsn.ua/ukrayina/v-ukraine-hotyat-vvesti-vozmozhnost-poluchat-vysshee-obrazovanie-na-rabote-1098245.html>.

16. **Дуальна** освіта [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichna-osvita/dualna-osvita>.

Samovilova N. O.

Ways to Improve the Quality of Students' Professional Training

One of the problems of Ukrainian higher education is isolation from the labor market. The reason for this situation is the lack of a well-established scheme of partnerships between business and higher educational institutions. The author suggests ways that can be used to solve this problem.

The first way is the involvement of employers in the development of professional education. The algorithm of its implementation is as follows: to interest the enterprises to take an active part in the training of their future personnel; to develop the system of corporate education as a subsystem of additional education at the expense of the customer of educational services with the involvement of its production base and specialists; to create integrated organizational structures - scientific and educational production centers and complexes, firms for the introduction of scientific developments by joint efforts of enterprises and educational institutions, etc.

The second way is the development of career centers. The career center is a higher education unit whose main goal is to provide comprehensive support to students and graduates in the field of career education, to provide high quality and

diversified careerplanning and career development services and programs. In addition, the author believes that career centers should be the unit that links and provides the necessary and comprehensive information for both graduates (students) and employers.

The third way is the introduction of dual education, which combines the training of people in educational institutions with training at workplaces in enterprises, institutions and organizations.

*Key words:* professional training, career centers, dual education.

#### Відомості про автора

*Самовілова Наталія Олександрівна* – асистент кафедри фізико-технічних систем та інформатики ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка».

Стаття надійшла до редакції 28.02.2018 р.

Прийнято до друку 30.03.2018 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Панченко Л. Ф.