

ISO 9000 й оформлюватися документально, при цьому обсяг документації має бути обмеженим сферою застосування системи якості на практиці.

Загалом, повний процес упровадження стандартів ISO у вищому навчальному закладі можна умовно поділити на такі складові:

- організація розробки системи якості;
- створення і документування системи якості;
- підготовка системи якості до сертифікації.

Упровадження системи якості у вищому навчальному закладі дозволяє підвищити конкурентоспроможність навчального закладу як в країні, так і за її межами. Йдеться про забезпечення високого рівня підготовки випускників; задоволення потреб суспільства в кваліфікованих фахівцях; задоволення потреб студентів в інтелектуальному, культурному й моральному розвитку, в отриманні вищої, післявузівської, додаткової професійної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації в обраній сфері діяльності. Реальне функціонування системи якості гарантує безперервне вдосконалення і результативність освітніх процесів; забезпечить безперервне вдосконалення методичної, методологічної, матеріально-технічної бази ВНЗ та підвищення компетентності співробітників і викладачів.

**Радіонова О. М.**, канд. екон. наук, доц.,  
*Харківський національний університет  
міського господарства імені О. М. Бекетова, Україна*

## **ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ СУЧАСНОГО МЕГАПОЛІСУ: ВИКЛИКИ ЧАСУ**

Структура міського господарства зазвичай віддзеркалює структуру робочих місць, які потребують фахівців з відповідним рівнем професійної підготовки. Втім, сьогодні спостерігається невідповідність професійних знань та навичок запитам сучасної сфери зайнятості. Україна загалом та її великі міста потерпають від серйозного дефіциту відповідних знань. В сучасних умовах необхідна підготовка спеціалістів, готових до постійного професійного, соціальної та професійної мобільності. Відповідно новий час визначає й нові вимоги до системи освіти.

У праці «Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз» досліджено ринок освітніх послуг і сферу зайнятості та їх розбалансування: людський капітал, сформований системою освіти, залишається недовикористаним або взагалі незатребуваним на ринку праці. Автори аналізують: по-перше, феномен «надлишкової освіти» (*overeducation*), коли працівники з високою формальною підготовкою займаються малокваліфікованими видами праці, що свідчить або про вкрай низьку якість освіти, або – про нераціональне використання праці; по-друге, працю не за спеціальністю, хоча працівники при цьому залишаються на високих ступенях

професійно-кваліфікаційної ієрархії (*education-occupation mismatch*). Причому, наголошують автори, це проблема багатьох країн. Так, у Швеції за одержаною спеціальністю працюють 61 % чоловіків і 71 % жінок із вищою освітою, у США – 55 % працівників. В Україні за спеціальністю працює лише 30 % осіб із вищою освітою в галузі фізичних, математичних та технічних наук, 54 % – біологічних, агрономічних та медичних наук, 24 % – прикладних наук і техніки.

Дисбаланс між професійною освітою і працею пояснюють розбалансуванням освітніх інтересів студентів (майбутніх працівників) і роботодавців; відсутністю в системі освіти повної інформації про реальні потреби економіки міста (країни) у конкретних фахівцях; вибором молоді «престижних» професій та іншими чинниками [1, с. 190–193].

Таким чином, на рівні вищого навчального закладу основними стратегічними цілями в цій області мають бути:

- підготовка конкурентоспроможних працівників із урахуванням національно-регіональних, міських потреб;
- підвищення якості освіти випускників відповідно до сучасного рівня науки, технології, економіки та міжнародних вимог, які висуваються до спеціалістів;
- виховання різнобічно розвинених молодих людей із громадянсько-професійною позицією;
- удосконалення системи управління якістю з урахуванням думок основних стейкхолдерів – студентів, співробітників університету, батьків, випускників, роботодавців;
- збільшення престижу ВНЗ і його ролі в міжнародному освітньому просторі;
- залучення всього колективу, включаючи студентів, до процесу безперервного підвищення рівня освіти;
- розвиток маркетингової служби та системи сприяння ВНЗ у працевлаштуванні випускників;
- співпраця з роботодавцями з питань якості підготовки спеціалістів.

В процесі навчання студенти повинні оволодіти тими вміннями та навичками за допомогою яких вони зможуть посісти гідне місце, зокрема, в системі міського господарства, і лише тоді можна говорити про ефективну зайнятість населення, що досягається шляхом отримання високого рівня освіти та професіоналізму кожного члена суспільства

У ВНЗ студенти повинні:

- сформувати розуміння необхідності та розвинути здатність вчитися постійно з метою підвищення компетентнісного рівня;
- навчитися ефективно працювати в команді;
- набути професійної і етичної відповідальності;
- опанувати знаннями й розумінням сучасних суспільних, політичних і науково-технічних проблем;
- навчитися формулювати та вирішувати проблеми креативного

характеру;

- розвинути комунікаційні знання;
- здобути широку ерудицію, достатню для розуміння глобальних соціальних-економічних наслідків [2].

Отже, студент, закінчивши вищий навчальний заклад, має бути гармонійно розвиненою, високодуховною особистістю.

Тенденція останніх років свідчить про збільшення частки фахівців із повною вищою освітою, особливо у великих містах. Найбільше таких працівників в державному управлінні, фінансовій та освітній сферах, а найменше – в діяльності транспорту та зв'язку, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги [3, с. 122; 4, с. 124; 5, с. 118].

Проте, в сучасних умовах недостатньо лише отримати освіту, необхідно постійно удосконалювати придбані раніше знання та здобувати нові. За таких умов особливої актуальності набуває реалізація концепції безперервної освіти. Здатність до освіти впродовж усього життя визначає конкурентоспроможність людини в її трудовій діяльності та відповідність вимогам сучасної сфери міської зайнятості. В нинішніх умовах праця населення набуває ознак творчої діяльності, результатом якої стає не «виробництво для інших», а «виробництво для себе», «виробництво самого себе». Кінцевим продуктом такої праці є не лише самозбагачення особистості, а й її самореалізація [6, с. 6–7].

Під безперервною професійною освітою розуміють процес постійного оновлення набору компетенцій у результаті цілеспрямованої організованої дії, тобто багатократну освіту (включаючи самоосвіту) спеціаліста, в залежності від потреб його професійної діяльності. Основою її формування та розвитку є цілісність, глибока інтеграція всіх освітніх підсистем і процесів. Організація безперервної освіти повинна орієнтуватися на соціально-економічні зміни в місті та державі. Фахівці, які працюють у різних галузях, повинні адаптуватися до таких умов, постійно вдосконалюючи свої навички і поповнюючи професійні знання з урахуванням науково-технічного прогресу й запитів суспільства.

Існують дві форми безперервної професійної освіти – державна система підвищення кваліфікації та внутрішньофірмове навчання працівників.

У великих містах України одним із пріоритетних завдань державної системи підвищення кваліфікації працівників традиційно вважалося повернення їх до трудової діяльності, прискорення працевлаштування, забезпечення професійної мобільності та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Тільки спеціалісти високого рівня здатні втілювати нові науково-інноваційні ідеї та технології не лише на окремому підприємстві, а й і в містах країни в цілому.

Так, в м. Харкові в 2009 р. пройшли професійне навчання 6690 працівників за місцем навчання та видами підготовки (див. рис. 1) [5, с.121]; підвищили кваліфікацію 39166 працівників за професійними групами (див. рис. 2) [5, с.122].

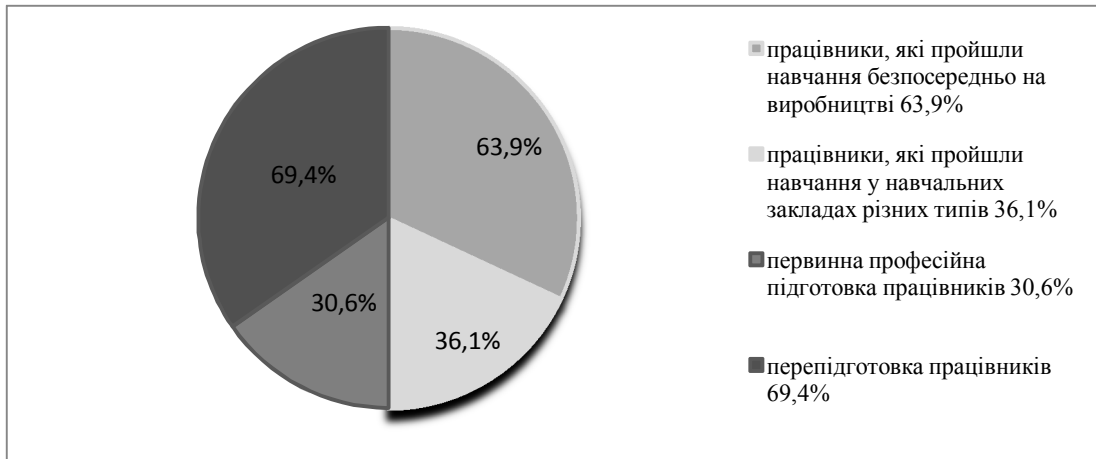


Рисунок 1 – Професійне навчання кадрів за місцем навчання та видами підготовки в м. Харкові

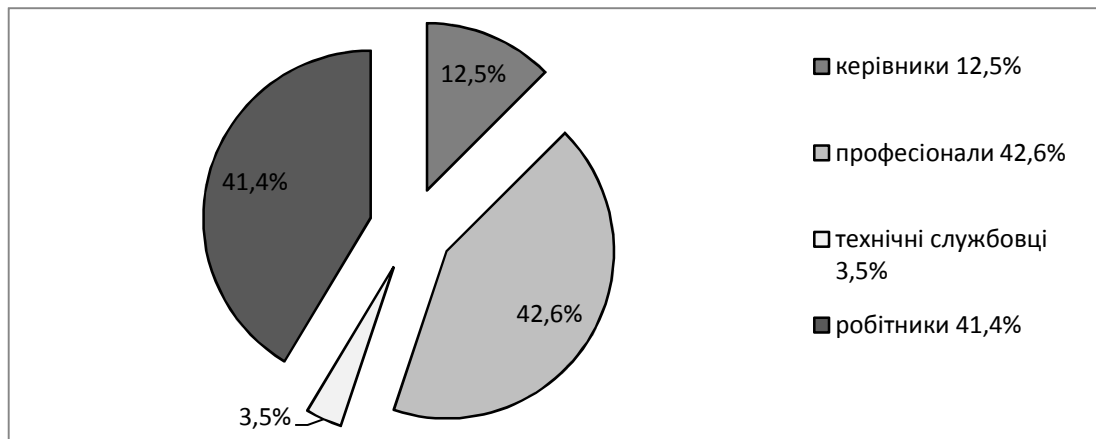


Рисунок 2 – Підвищення кваліфікації працівників за професійними групами в м. Харкові

Водночас система підвищення кваліфікації має бути орієнтована на максимальне врахування унікальних корпоративних умов кожної установи (фірми, організації), індивідуальних особливостей і освітніх потреб кожного працівника. Цього можна досягти, організувавши навчання працівників безпосередньо на підприємстві, тобто на внутрішньофірмовому рівні. Внутрішньофірмові системи підвищення кваліфікації є одним із типів освітніх соціальних систем і їх значення постійно зростає. В основі вибору структурних компонентів таких систем лежить визначення потреби компанії в перепідготовці кадрів за всіма необхідними напрямками.

Про важливість навчання працівників та підвищення їх кваліфікації на виробництві наголошують і відомі науковці [7].

Одним із способів здійснення безперервної освіти на внутрішньофірмовому рівні виступає дистанційна освіта, а точніше – дистанційна бізнес-освіта. Вона найбільшою мірою застосовується для

навчання працівників і менеджерів, орієнтованих одночасно на підвищення власного кваліфікаційного рівня та поліпшення виробничих результатів організації. Даний аспект якості дистанційної освіти особливо важливий для корпорацій, зацікавлених у системному навчанні працівників, адже в результаті цього досягається загальне нарощування інтелектуального, зокрема людського капіталу фірми. Надалі це призводить до виникнення нових форм та методів роботи і, зрештою, підвищення якості управління й продуктивності роботи компанії в цілому.

Доведено, що ресурси знань є стратегічними ресурсами підприємства [8]. В умовах становлення «економіки знань», коли для ефективної роботи підприємства інтелектуальні можливості її працівників мають найважливіше значення, аніж матеріальні ресурси, дистанційна форма освіти покликана відігравати особливу роль. По-перше, збільшення інтелектуального капіталу фірми задає темп і характер оновленню технології виробництва та продукції, які потім стають головною конкурентною перевагою на ринку [9:64]; вимагає безперервного навчання працівників упродовж усього життя. По-друге, набуті знання швидко застарівають, а їх «життєвий цикл» невпинно скорочується: якщо раніше вищої освіти було досить для 20–25 років практичної діяльності, то нині – оптимальний термін її ефективності дорівнює 5–7 рокам, а для галузей, що визначають науково-технічний прогрес, – 2–3 роки [10, с. 344]. Це викликає необхідність постійного процесу оновлення знань. І дистанційна освіта створює найкращі можливості поєднання роботи з освітньою діяльністю.

Отже, для вирішення проблеми збалансування ринку освітніх послуг і сфери міської зайнятості слід проводити якісне професійне навчання фахівців як на рівні вищого навчального закладу, так і за умов реалізації концепції безперервної освіти (освіти впродовж життя), що надасть можливість працівникам отримати гідне робоче місце, а сфері міського господарства – спеціалістів високого професійного рівня.

### **Література:**

1. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз : монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2010. – 448 с.
2. Радіонова О.М. Зайнятість – головний критерій оцінки якості освіти / О. М. Радіонова // Нова педагогічна думка : наук.-метод. журнал. – 2009. – № 1. – С. 439–444.
3. Місто Харків у 2007 році : статистичний щорічник / [за ред. М. Л. Чмихала]. – Харків, 2008. – 202 с.
4. Місто Харків у 2008 році : статистичний щорічник / [за ред. М. Л. Чмихала]. – Харків, 2009. – 206 с.
5. Місто Харків у 2009 році : статистичний щорічник / [за ред. О. С. Никифорова] – Харків, 2010. – 192 с.
6. Гальчинський А. С. Трансринкові трансформації / А. С. Гальчинський // Економічна теорія. – 2007. – № 1. – С. 3–12.

7. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення : моногр. / О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянкін та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 328 с.

8. Вартанова Е. В. Управление знаниями как стратегическим активом предприятия / Е. В. Вартанова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2007. – №10 (116). – С. 50–56.

9. Грیشнова О. А. Управління конкурентоспроможністю організації на ринку інтелектуальної праці / О. А. Грیشнова, С. П. Сокурєнко // Демографія та соціальна економіка. – № 2 (10). – 2008. – С. 63–69.

10. Керб Л. П. Напрями трансформації бізнес-освіти / Л. П. Керб // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – К. : КНЕУ. – 2010. – Т.1. – С. 343–347.

**Рыжова И. М.**, зам. директора по учебной работе,  
**Юдин Г. В.**, канд. техн. наук, проф.,  
заведующий отделением,

*ГБПОУ МО «Красногорский колледж», Московская область, Россия*

## **ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА**

Большинство педагогов, психологов, интеллектуалов называют «трудными» таких подростков, поведение которых отклоняется от принятых в обществе норм и правил и которые являются трудновоспитуемыми, поведение которых требует сложную коррекцию имеющихся отклонений в их поведении, т.е. трудновоспитуемость следует понимать как невосприимчивость педагогического воздействия подростков. Характерным признаком таких трудновоспитуемых подростков является их особая потребность в индивидуальном подходе со стороны преподавателей и внимании сверстников. Отклоняющееся (девиантное) поведение это система поступков или отдельные поступки, противоречащие принятым в обществе правовым или нравственным нормам. Девиантное поведение имеет сложную природу и обусловлено рядом факторов:

- биологические (нарушение умственного развития, дефекты слуха, зрения, повреждение нервной системы);
- психологические (нервно – психические заболевания);
- социально – педагогические (дефекты школьного, системного или общественного воспитания);
- социально – экономические ( социальное неравенство, насилие, неполная семья);
- морально–этические (неблагоприятная среда, криминогенная ситуация).

В научной литературе принято выделять следующие формы отклоняющегося поведения: