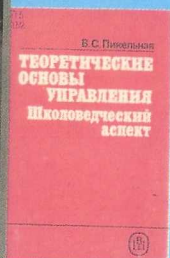
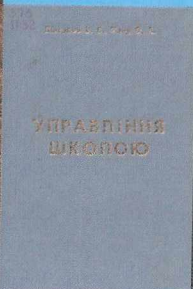
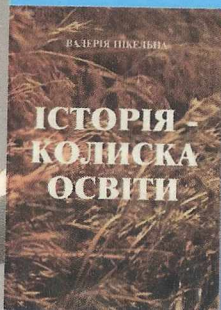


37.0146:005.6
467

У ПРАВЛІННЯ

ЯКІСТЮ ОСВІТИ:
ДОСВІД ТА ІННОВАЦІЇ

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ



ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТИ	
1.1 Утвердження державно-громадського оцінювання якості вищої освіти в Україні як чинник її перспективних парадигмальних змін (Шевченко С.О.).....	7
1.2 Теоретичні основи адаптивного управління (Єльнікова Г.В.)	28
1.3 Управління процесом формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників в умовах соціального партнерства (Сушенцева Л.Л.)	61
1.4 Профільно-професійна освіта регіону: теоретико-методологічний аспект (Самодрин А.П.).....	92
1.5 Інформаційно-аналітична діяльність керівників у забезпеченні якості управління професійно-технічними навчальними закладами (Петренко Л.М.).....	105
1.6 Роль інтелектуальної власності в управлінні науково-педагогічною та інноваційною діяльністю у вищих навчальних закладах (Корогод Н.П.).....	124
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЯКОСТІ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ	
2.1 Теоретичні і практичні підходи до організації особистісно-орієнтованого навчання студентів у регіональному ВНЗ (Житник Н.В.)	153
2.2 Організаційно-педагогічні умови управління самостійною роботою студентів (Кучер З.С.)	176
2.3 Активізація пізнавальної діяльності учнів: теоретичний аспект (Сушенцев О.Є.).....	204
2.4 Якісна освіта як процес формування образу життєво компетентної людини (Яковлева В.А.)	228
2.5 Нові підходи до організації виховної роботи зі студентами в умовах євроінтеграції вищої освіти (Абдулов Р.М.).....	244
2.6 Зміна виховної парадигми вищої освіти та професіоналізм викладача як умови якості підготовки фахівців (Лучанінова О.П.)	261

РОЗДІЛ 3. МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

✓ 3.1	Методологічні засади якості підготовки майбутніх учителів до професійної діяльності (Савченко Л.О.)	290
✓ 3.2	Теоретичні та методичні засади стратегії реалізації системного підходу до діагностування рівня інформаційної культури майбутнього учителя дисциплін технологічного циклу (Волкова Н.В.).....	320
✓ 3.3.	Системний підхід у забезпеченні якості дизайн-підготовки майбутніх учителів технологій (Кучер С.Л.).....	351
✓ 3.4.	Модернізація методичної підготовки майбутнього вчителя трудового навчання на основі комп'ютерних технологій (Кулінка Ю.С.)	378
✓ 3.5.	Моделювання педагогічних ситуацій як засіб формування професійної компетентності майбутніх учителів філологічних спеціальностей (Савченко К.Ю.)	405
✓ 3.6.	Методи формування композиційних умінь у художній педагогічній практиці (Щербина В.Г., Щербина Д. В.)	433
	ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ	451

1.3. Управління процесом формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників в умовах соціального партнерства

Соціальне партнерство в професійно-технічній освіті – це особливий тип взаємодії навчальних закладів із суб'єктами й інститутами ринку праці, державними й місцевими органами влади, громадськими організаціями, націленої на максимальне узгодження й реалізацію інтересів усіх учасників цього процесу. Спрямованість на реалізацію інтересів партнерів докорінно видозмінює систему відносин соціального партнерства в умовах ринкової економіки. Саме інтерес до взаємодії повинні відчувати й роботодавці, і профспілки, і владні структури, щоб їхні відносини із професійно-технічною школою набули партнерського характеру. В основі інтересів роботодавців завжди лежить економічний інтерес. Допомогти сприяти реалізації цього інтересу може ПТНЗ, що справді володіє потенціалом, що здатний зацікавити роботодавця. Таким потенціалом є майбутній професійно мобільний кваліфікований робітник – випускник

професійно-технічного навчального закладу, попит на якого на ринку праці постійно зростає. Зрозумілий інтерес до системи соціального партнерства й профспілкових об'єднань. Чим якіснішою буде професійна підготовка, тим менше виникатиме соціальних проблем, конфліктів з роботодавцями, тим нижчою буде соціальна напруженість у суспільстві.

Соціальне партнерство є природною формою життєдіяльності професійно-технічної освіти. В умовах ринкової економіки тільки в тісному партнерстві з роботодавцями стає можливим ефективно реалізувати основну її функцію – забезпечення ринку праці кадрами кваліфікованих професійно мобільних робітників, затребуваних реальним сектором економіки. Крім того, для професійно-технічного навчального закладу відкриваються додаткові можливості, такі як: постійний доступ до інформації про ринок праці (дає змогу уточнювати структуру професій і обсяг підготовки кадрів); врахування вимог роботодавців щодо змісту підготовки фахівців; спільна розробка стандартів професійно-технічної освіти, навчальних планів і програм; організація практики учнів на устаткуванні, що застосовується в реальному секторі економіки; організація систематичного стажування майстрів виробничого навчання та викладачів для ознайомлення з новітніми видами устаткування й технологічними процесами; створення механізму оцінки якості підготовки випускників ПТНЗ незалежними експертними комісіями з питань, розроблювальних разом з роботодавцями; цільова підготовка фахівців для конкретного підприємства, що підвищує можливості працевлаштування випускників; спільні проекти, що дають можливість здійснювати поповнення позабюджетних фондів ПТНЗ: курси підвищення кваліфікації працюючих, використання навчальної матеріально-технічної бази для виконання замовлень підприємств тощо.

Разом з тим, варто наголосити, що очевидна зацікавленість усіх учасників системи соціального партнерства в якнайшвидшому її становленні ще не означає, що цей процес має самоорганізований характер. Перешкодами в його налагодженні є не тільки суб'єктивні причини: роз'єднаність роботодавців, інерційність мислення багатьох керівників підприємств та ПТНЗ, відсутність належного контакту між органами управління освітою і службою зайнятості, але й об'єктивні: відсутність

законодавчої бази для формування такого партнерства, відсутність системи оподаткування, що стимулювала б рівень професіоналізму кадрів на підприємстві тощо.

У найзагальнішому вигляді можна виділити дві основні сфери соціального партнерства: ринок праці й ринок освітніх послуг. У цьому полі взаємодіють всі суб'єкти соціального партнерства, тут вони реалізують систему інтересів, що виникають у ході такої взаємодії. Суб'єктами ринку праці виступають роботодавці, що конкурують між собою за найбільш кваліфіковану робочу силу, що забезпечує кращу продуктивність праці і якість продукції, її якнайшвидший збут споживачеві. Зрозуміло, між підприємствами існує не тільки конкуренція, й партнерство. Руйнування зв'язків професійно-технічної освіти з підприємствами в останні роки привело до того, що багато хто з них перестали приділяти увагу питанням перепідготовки й підвищення кваліфікації своїх кадрів. І лише ті, хто не втратив розуміння важливості цієї справи, не тільки не знизили активності але й інтенсифікували підготовку кадрів, створюючи власні освітні структури, навчальні центри, відряджаючи своїх співробітників на стажування й різноманітні курси. Створення власної навчальної бази підприємствами є наслідком їхньої недовіри до державної системи професійно-технічної освіти. Однак, як свідчить досвід, при бажанні навчальна установа спроможна змінити це ставлення виробничників до себе, довести свою спроможність і взяти на себе вирішення питань щодо забезпечення виробництва кваліфікованими кадрами.

Державні органи управління освітою шляхом розробки стандартів встановлюють ті правила й норми, яких професійно-технічні навчальні заклади повинні дотримуватися. Співробітництво зі службою зайнятості забезпечує спільне вивчення й аналіз ринку праці, допомагає прогнозувати потреби підприємств, а також використовувати бази ПТНЗ для перепідготовки безробітних.

Всі форми роботи ПТНЗ із соціальними партнерами можна розділити на дві великі групи: договірні й організаційні. Договірні форми містять у собі всі види взаємодії на основі двосторонніх і багатосторонніх договорів, організаційні – реалізуються за допомогою створення додаткових органів консультаційних та інших рад. Практика використання договорів

професійно-технічними навчальними закладами відома давно, однак, останнім часом тематика їх сильно розширилася. Традиційним предметом таких договорів раніше було: організація виробничого навчання й практики учнів; стажування й підвищення кваліфікації викладачів; перепідготовка й навчання працівників підприємств. Нині до перерахованих аспектів співробітництва додалися нові: спільна комерційна діяльність і реалізація проектів; спільна участь у конкурсах, ярмарках, виставках; надання підприємствам інформаційних і консалтингових послуг; надання маркетингових послуг; виконання робіт за договорами підряду; спільна участь у міжнародних проектах; проведення науково-дослідних і технологічних робіт.

Організаційні форми співробітництва є більше високим рівнем взаємодії із соціальними партнерами. Вони припускають створення структур, що наділяються спеціальними повноваженнями, і діють на основі статутних та інших регулюючих документів, затверджуваних у встановленому порядку. До них належать різні Ради (консультативні, професійні, піклувальні тощо), що включають, крім освітніх установ, органи управління освітою і служби зайнятості, роботодавців, профспілки та ін. Всю діяльність таких рад умовно можна окреслити як консультаційну й піклувальну. Відповідно до напрямку діяльності вони й називаються – Консультаційні й Піклувальні ради. Консультаційна рада сприяє в розробці стратегії реформування системи професійної освіти шляхом залучення до цієї роботи органів управління, зацікавлених громадських організацій. Вона забезпечує вироблення пропозицій щодо зміни змісту й структури професійної підготовки кадрів, можливому коригуванню навчальних програм і планів, введення додаткових блоків (модулів) в освітні програми з урахуванням вимог ринку праці. Прикладом може служити діяльність Консультаційної ради при Дніпропетровському навчально-виробничому центрі № 2. Завданнями Піклувальної ради є сприяння зміцненню й розвитку матеріальної й навчальної бази професійно-технічного навчального закладу, розвиток системи заохочувальних фондів і грантів, організація спонсорської допомоги професійно-технічним навчальним закладам, соціальна підтримка учнів і педагогічних працівників.

Незважаючи на об'єктивну необхідність і, здавалося б, очевидну загальну зацікавленість у розвитку системи професійно-технічної освіти, процес становлення інституту соціальних партнерів відбувається досить повільно. Причини цього умовно об'єднуюмо у два блоки: проблеми зовнішнього характеру (екстернальні) і внутрішні проблеми професійно-технічного навчального закладу (інтернальні). Екстернальні проблеми обумовлені загальною державною політикою в галузі професійно-технічної освіти. Дія зовнішніх чинників об'єктивно й порівняно слабо підкоряється регулюючому впливу з боку ПТНЗ.

До числа внутрішніх (інтернальних) проблем організації соціального партнерства відносимо ті, які прямо залежать від професійно-технічного навчального закладу: його готовність усвідомити й прийняти власне становище на ринку освітніх послуг, нову парадигму розвитку професійно-технічної освіти, орієнтовану, насамперед, на задоволення потреб ринку праці, готовність ініціативно включитися в процес формування інституту соціального партнерства тощо.

Розглянемо докладніше вплив зовнішнього середовища на складний процес формування системи соціального партнерства. Вихідною точкою аналізу будемо вважати визнання того факту, що в сучасному українському суспільстві докорінно змінилася система економічних відносин. Незважаючи на відомі труднощі, входження країни в ринкову економіку відбулося, триває становлення ринків праці, капіталу, освітніх послуг та ін. А це значить, що потрібен перегляд, модернізація всієї системи професійно-технічної освіти, і в першу чергу, у частині її управління та цілевизначення. Значною мірою це залежить від держави, що особливо в нинішній перехідний, багато в чому суперечливий період розвитку економіки, повинна давати конкретні цільові настанови системі професійно-технічної освіти. І настанови ці мають полягати в тому, щоб націлювати навчальні заклади на реформування змісту професійно-технічної освіти відповідно до завдань реформування самої економіки. Необхідно конкретно й недвозначно заявити про те, що однією з основних цілей професійно-технічної освіти є задоволення потреб ринку праці. Що, поряд з функціями соціального захисту, професійна освіта повинна гарантувати молоді одержання професійних

знань, умінь і навичок, що мають попит у майбутніх роботодавців.

Одночасно й самі навчальні заклади мають усвідомити, що справа не стільки у модернізації як такій, скільки в підходах і способах її проведення. Підходи й способи можуть бути різними, але саме вони визначатимуть кінцевий результат, і тому наслідки не завжди будуть й не у всіх випадках відповідати очікування. Але для того, щоб кожний ПТНЗ міг правильно проводити політику модернізації освіти, необхідна підтримка держави. Саме держава повинна відіграти роль посередника між ринком праці й ринком освітніх послуг, надати відносинам між ними відчутний поштовх, забезпечити правову й нормативну підтримку структурам, які змогли б закріпити зв'язок між професійно-технічною освітою і підприємствами індустрії.

Формування професійно мобільного кваліфікованого робітника сьогодні – один із визначників якості професійної освіти, яка є основним механізмом розв'язання цілого комплексу соціально-економічних проблем. Особливе місце серед чинників, що впливають на формування професійно мобільного кваліфікованого робітника, належить соціальному партнерству закладів професійно-технічної освіти з різними соціально-економічними інститутами. Спільна система їхньої діяльності забезпечує підготовку висококваліфікованих робітників, конкурентоспроможних і професійно мобільних на ринку праці. Останнім часом розширюється соціальне партнерство на всіх рівнях. Учасниками соціального партнерства можуть виступати педагоги, учні та їхні батьки, роботодавці, органи управління освітою, органи державної влади і місцевого самоврядування, громадські організації. Разом з тим, питання вдосконалення механізму взаємодії соціальних партнерів та формування в цій системі професійно мобільного робітника залишаються актуальними і потребують більш ефективного вирішення.

На думку Е. Зеєра, «запровадження в практику роботи професійної школи інноваційних підходів дасть змогу суттєво поліпшити якість освіти, підвищити її економічну ефективність, забезпечити соціально-професійну захищеність особистості» [6, с. 27]. На практиці це виявляється у тому, що вводяться інноваційні навчальні курси, запроваджуються нові педагогічні технології, розвивається інноваційне проектування, підвищується

інвестиційна привабливість системи професійно-технічної освіти, вдосконалюється співпраця з органами місцевого самоврядування, поширюється практика освітніх угод, розширяється база навчально-виробничої практики, забезпечується взаємодія ринку праці і професійно-технічної освіти. На нашу думку, добру справу в розвитку соціального партнерства та підготовки професійно мобільного кваліфікованого робітника, підвищенні кваліфікації чи перекваліфікації відіграє запровадження «мобільних модулів». Сутність такого підходу полягає в тому, що замовник на підготовку (клієнт) вказує, якими компетенціями він хотів би оволодіти, щоб працювати на якомусь підприємстві чи фірмі. Завданням професійно-технічного навчального закладу є формування навчального модуля, який забезпечив би формування визначених компетенцій. Причому, зміст таких модулів буде постійно змінюватися відповідно до замовлень, що дасть змогу професійно-технічному навчальному закладу швидко і гнучко реагувати на запити ринку праці.

Соціальне партнерство є формою співпраці закладів професійно-технічної освіти із соціально-економічними, політичними, громадськими організаціями, що передбачає чіткий розподіл ролей і відповідальності з метою підготовки висококваліфікованих робітників, конкурентоспроможних і мобільних на рику праці. Сучасним підприємствам потрібні фахівці, готові повноцінно працювати з першого дня після закінчення професійно-технічного навчального закладу. Для підготовки таких кваліфікованих робітників необхідно, щоб у набутті знань, формуванні умінь та навичок брали участь замовники кадрів, як соціальні партнери професійно-технічного навчального закладу. Професійна підготовка учнів, що здійснюється в умовах соціального партнерства професійно-технічного навчального закладу та соціально-економічних інститутів, потребує нової системи управління.

Під управлінням професійною підготовкою мається на увазі система принципів, функцій, організаційно-педагогічних умов, критеріїв управління, що ґрунтується на соціальному партнерстві «ПТНЗ – підприємство» і спрямована на підвищення якості освіти і підготовки висококваліфікованих робітників, конкурентоспроможних і мобільних на ринку праці. На думку

Л. Щербак, «на всіх рівнях необхідно здійснити заходи щодо підвищення ролі і відповідальності ПТНЗ за управління якістю» [16, с. 11].

Вивчення філософської, психолого-педагогічної літератури свідчить, що певні теоретичні напрацювання з проблеми модернізації управління освітніми закладами вже є. Як зауважувала В. Пікельна, «управління розглядається і як процес прийняття і реалізації управлінських рішень, і як інформаційний процес, тобто процес постійного руху інформації по прямих і зворотних зв'язках у процесі управління» [12, с. 55]. Проте залишається відірваність системи професійно-технічної освіти від ринку праці, не подолано дефіцит кваліфікованих професійно мобільних робітничих кадрів, а наукова література також не пропонує методологічного обґрунтування соціального партнерства між професійно-технічними навчальними закладами та соціально-економічними інститутами, науково обґрунтованої моделі педагогічного управління формуванням професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників в умовах соціального партнерства професійно-технічного навчального закладу із соціально-економічними інститутами.

Розкриваючи сутність поняття «управління», В. Пікельна аналізує різні підходи до його тлумачення. Науковець робить висновок, що «управління є адміністративною функцією керівництва і передбачає реалізацію загальних функцій управління у будь-якому спеціальному виді управлінської діяльності» [12, с. 56]. Управління передбачає керівництво людьми і відносинами між ними в системі ділової взаємодії, координацію й організацію їх діяльності, спрямованої на досягнення поставленої мети.

Тим часом на практиці спостерігається суперечність між прагненням до створення нових суспільних відносин в системі професійно-технічної освіти та занадто повільним становленням тих соціальних інститутів, які здатні відтворювати ці відношення в системі закладів професійно-технічної освіти; необхідністю підготовки конкурентоспроможного, професійно мобільного кваліфікованого робітника і недостатнім науково-методичним забезпеченням професійної підготовки учнів у сучасних соціально-економічних умовах; необхідністю розвивати соціальне партнерство закладів професійно-технічної освіти з

різними соціально-економічними структурами з метою підготовки висококваліфікованих робітників, конкурентоспроможних і мобільних на ринку праці та відсутністю цілісних, комплексних досліджень з питань управління професійною підготовкою учнів ПТНЗ в умовах соціального партнерства.

Отже, освіта повинна задовольняти, з одного боку, потреби особистості в одержанні знань, умінь та навичок, а з іншого – суспільства у підготовці кваліфікованих кадрів. Необхідною умовою реалізації потреб суспільства у висококваліфікованих кадрах є взаємозв'язок економіки, ринку праці і системи професійно-технічної освіти, тобто соціальне партнерство ПТНЗ з різними економічними і виробничими структурами.

На наше переконання, процес управління формуванням професійної мобільності учнів в умовах соціального партнерства «ПТНЗ-підприємство» буде більш ефективним, якщо забезпечити виконання цілком конкретних організаційно-педагогічних умов, а саме: професійна підготовка учнів повинна мати варіативний характер, діяльнісну спрямованість і враховувати особливості регіонального ринку праці; професійна підготовка має здійснюватися на основі державного замовлення з урахуванням результатів моніторинг оцінки якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників; участь роботодавців у розробці освітніх програм і оцінки якості професійної підготовки учнів повинна бути постійною.

Соціальне партнерство в галузі професійно-технічної освіти – це якісно нові взаємовідносини між навчальними закладами, органами місцевої і державної влади, роботодавцями, учнями та їх батьками. Метою взаємодії партнерів є реалізація інтересів всіх учасників освітнього процесу для підготовки висококваліфікованих робітників, що матимуть попит на ринку праці. Результати дослідження дали змогу зробити висновок, що соціальне партнерство в галузі професійно-технічної освіти дає змогу делегувати підприємствам відповідальність за визначення потреби у кваліфікованих робітниках та за планування їх підготовки і перепідготовки; змінити підходи до профорієнтації (у процесі до профільної і профільної підготовки); посилити зв'язки ПТНЗ з ринком праці через залучення роботодавців та інших соціальних партнерів до розробки кваліфікаційних вимог,

процедур перевірки знань, професійних умінь та навичок; посилити роль підприємств у навчанні компетенцій, що відповідають конкретним вимогам виробництва; залучити соціальних партнерів до управління, контролю та оцінки діяльності ПТНЗ через процедури їх ліцензування та атестації; сприяти навчальним закладам в організації їх діяльності на засадах самоврядуваності, стимулювати їх більшій автономії, переходу на економічні методи управління, запровадження методів оцінювання кінцевих результатів, рівня працевлаштування випускників. Соціальне партнерство в системі «ПТНЗ – підприємство» сприяє збільшенню кількості випускників, які готуються на замовлення підприємств, працевлаштуванню випускників та поліпшенню їх матеріального становища, задоволенню потреб роботодавців і учнів у навчанні, зростанню рівня кваліфікації випускників. Таким чином, соціальне партнерство в системі «ПТНЗ – підприємство» спрямовується на забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних працівників, модернізацію матеріально-технічної бази навчального закладу, стимулювання і мотивацію учнів, викладачів, майстрів виробничого навчання, працевлаштування випускників, профорієнтаційну роботу як з учнями загальноосвітніх шкіл, так і з учнями ПТНЗ і передбачає створення маркетингової служби навчального закладу.

Дослідження проблеми показало, що соціальне партнерство «ПТНЗ – підприємство» є ефективним, якщо будується на таких принципах: рівноправність сторін; демократизм, який дає змогу кожному учаснику виявити ініціативу, обґрунтовувати свою позицію; нормативно-правове забезпечення діяльності учасників; добровільність прийняття сторонами обов'язків та обов'язковість їх виконання. В ході дослідження також були виявлені основні напрями соціального партнерства професійно-технічного навчального закладу з підприємствами, якими виявилися: визначення кількості учнів для навчання за професіями з урахуванням вимог ринку праці; надання підприємствами баз практик для ПТНЗ та гарантоване працевлаштування випускників; організація профорієнтаційної роботи педагогічного колективу і фахівців підприємств з учнями загальноосвітніх шкіл з метою цілеспрямованого вивчення професій з використанням матеріальної бази як професійно-технічного навчального закладу,

так і підприємств; участь фахівців підприємств у роботі приймальної комісії ПТНЗ; розробка науково-методичного забезпечення, яке визначає зміст і структуру практичної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників; визначення активних форм і методів навчання учнів із залученням фахівців із підприємств; інформування педагогічного колективу ПТНЗ про стан ринку праці для уточнення структури професій та обсягів підготовки кадрів; врахування викладачами і майстрами виробничого навчання вимог роботодавців до змісту підготовки кваліфікованих робітників, залучення фахівців підприємств до розробки навчальних планів і програм; організація практики учнів ПТНЗ на обладнанні, що діє в сучасному секторі промисловості; організація систематичного стажування викладачів, майстрів виробничого навчання ПТНЗ для ознайомлення їх з найновішими типами обладнання і технологічними процесами; створення механізму оцінки якості підготовки ПТНЗ фахівців незалежними експертними комісіями спільно з роботодавцями; цільова підготовка ПТНЗ кваліфікованих робітників для конкретного підприємства з наступним працевлаштуванням випускників.

Ефективність соціального партнерства в системі «ПТНЗ – підприємство» визначається рівнем реалізації договірних обов'язків з підготовки висококваліфікованих робітників, конкурентоспроможних і мобільних на ринку праці та рівнем соціальної і професійної адаптації випускників. Будь-який процес будується на певних засадах. Як основними принципами управління професійною підготовкою учнів слід керуватися такими: принцип системності, принцип маркетингової орієнтації, принцип функціональності, принцип встановлення нормативів до підсистем управління, принцип комплексності, принцип інтеграції, принцип директивної регламентації, принцип педагогічної підтримки, принцип врахування конкретної ситуації.

Критерієм для класифікації методів управління професійною підготовкою учнів є вплив суб'єктів управління на об'єкти. У зв'язку з цим виділяємо такі методи управління: організаційно-адміністративні (ґрунтуються на примушенні); методи збудження (пов'язані зі стимулюванням, мотивацією, ґрунтуються на інтересі людей і включають економічні, соціологічні, психолого-педагогічні методи). Управління

професійною підготовкою учнів в умовах соціального партнерства «ПТНЗ – підприємство» має виробничо-педагогічний характер і передбачає забезпечення професійної компетентності випускників на основі формування компетенцій, заснованих на діяльності (уміння та навички здійснення професійної діяльності) і комунікативних компетенцій (уміння та навички ділового спілкування); моніторинг якості професійної підготовки; моніторинг професійної адаптації випускників ПТНЗ; організацію навчально-виробничого процесу відповідно до вимог роботодавців щодо кваліфікації випускників; сертифікацію кваліфікаційних характеристик випускників з участю соціальних партнерів; запровадження в НВП інноваційних педагогічних технологій. Основними функціями виробничо-педагогічного управління є: забезпечення ринку праці у необхідних обсягах конкурентоспроможними, мобільними, висококваліфікованими робітниками; сприяння успішній соціалізації кожного учня, з метою його самовизначення, активної життєдіяльності, швидкої адаптації до інновацій сучасного наукоємного виробництва.

Керівництво професійною підготовкою учнів в умовах соціального партнерства «ПТНЗ – підприємство» потребує: запровадження маркетингових досліджень регіонального ринку праці; створення регіонального банку соціальних партнерів у розрізі професій, за якими здійснюється підготовка; оновлення матеріально-технічного забезпечення процесу навчання; затребуваності випускників на ринку праці; підвищення в учнів мотивації до учіння, освоєння професії; залучення роботодавців та інших соціальних партнерів до розробки кваліфікаційних вимог, процедур перевірки знань, професійних умінь та навичок; підвищення методичного і професійного рівня викладачів та майстрів виробничого навчання. Виконання цих умов забезпечить, на нашу думку, ефективне управління й формуванням професійної мобільності учнів, які залучатимуться в різні форми організації навчання як у професійно-технічному навчальному закладі, так і на виробництві.

Найбільш ефективними формами співробітництва ПТНЗ із соціальними партнерами, на нашу думку, є: практичне навчання учнів на реальних робочих місцях; залучення до проведення окремих занять для учнів представників підприємств; участь роботодавців в атестації учнів; участь роботодавців у конкурсах

професійної майстерності, учнівських конференціях, декадах з професій; залучення роботодавців до участі у виставках; залучення роботодавців до розробки і рецензування навчально-програмної документації; стажування викладачів і майстрів виробничого навчання на реальних робочих місцях; підвищення кваліфікації працівників підприємств у професійно-технічних навчальних закладах; працевлаштування випускників; організація Опікунських рад, Галузевих рад з соціального партнерства. Найбільш перспективною формою соціального партнерства є регіональні Консультативні ради, до яких входять представники навчальних закладів, роботодавців, професійних асоціацій, служб зайнятості, регіональних органів управління галуззю та освітою. Консультативні ради створюються з метою вдосконалення змісту професійної освіти і сприяння розвитку корпоративних демократичних стосунків між професійно-технічним навчальним закладом і соціальними партнерами на регіональному рівні.

Оцінювання якості управління професійною підготовкою учнів ПТНЗ в умовах соціального партнерства «ПТНЗ – виробництво» здійснюється за критеріями, які визначаються основними етапами навчальної та професійної діяльності учнів як в умовах навчального закладу, так і в умовах виробництва. Так, перший етап передбачає формування навчальної діяльності, на другому етапі формуються основи професійної діяльності і лише на третьому етапі відбувається формування готовності випускника до професійної діяльності в умовах виробництва. Розподіл етапів за роками навчання залежить від складності професії.

Отже, управління формуванням професійної мобільності учнів в умовах соціального партнерства «ПТНЗ-підприємство» буде найбільш ефективним, якщо учень у процесі професійної підготовки перебуватиме під управлінськими впливами не тільки професійно-технічного навчального закладу (як це мало місце за традиційної системи управління), але й підприємства (взаємодія з інженерно-технічними кадрами, кваліфікованими робітниками, використання матеріально-технічної бази під час практики тощо).

У країнах Європейського Союзу активізувалися інтеграційні процеси в галузі освіти загалом і професійної освіти і навчання зокрема. Вони зумовлені цілим рядом причин, найголовнішими з яких є: реалізація стратегії навчання протягом життя (покликана

надати максимальні можливості професійної і особистісної самореалізації громадян); необхідність забезпечення конкурентоздатності європейської економіки в ситуації економічної глобалізації (потребує розвитку людського капіталу, шляхом інтеграції інвестицій, соціальної політики і політики в області зайнятості і підвищення конкурентоздатності і мобільності робочої сили); необхідність забезпечення: порівнянності кваліфікацій, одержаних громадянами різних країн; розширення можливостей освоєння кваліфікацій, у тому числі і шляхом поступового накопичення одиниць кваліфікацій (так званих «залікових одиниць»); визнання кваліфікацій, одержаних у ході попередньої трудової діяльності і в результаті як формального, так і неформального навчання, в якості основи ефективного розвитку ринку праці в Європі; прискореного переходу до суспільства, заснованого на знаннях [8, с. 5]. Означені проблеми знайшли своє відображення на засіданні Європейської Ради в Лісабоні (2000 р.), були конкретизовані в Робочій програмі «Освіта і навчання 2010» (березень, 2002 р.) у Барселоні, прийнятій в Копенгагені Декларації Європейської Комісії і міністрів освіти європейських країн (листопад, 2002 р.).

Система освіти України, у тому числі й ПТО, орієнтується на інтеграцію в європейський освітній простір, що спонукає до розробки відповідної стратегії з урахуванням особливостей власної системи освіти і визначенням реальних шляхів на її зближення з європейською. І якщо в системі вищої освіти «уже активно проходить процеси, спрямовані на забезпечення взаємного визнання документа про вищу освіту в рамках Болонського процесу», то система професійної освіти має у цьому певні труднощі [8, с. 8]. Причину цього ми вбачаємо в тому, що між професійно-технічною освітою і середньою спеціальною освітою існує взаємозв'язок лише у вигляді вертикальної мобільності (продовження навчання на більш високому щаблі), а питання горизонтальної мобільності залишаються невирішеними. Це пояснюється, насамперед, «розривом у системах присвоєваних кваліфікацій, відсутністю можливості поступового «накопичення кваліфікацій», а звідси, відсутності механізмів оцінки і сертифікації компетенцій, що лежать в основі кваліфікацій» [10, с.8].

Західні системи професійної освіти і навчання організовані дещо інакше. Їх об'єднує загальна інтегрована система кваліфікацій, які орієнтовані більшою мірою на компетенції, а не на засвоєння конкретних програм навчання. Саме це й забезпечує їм гнучкість освітніх траєкторій і можливість горизонтальної мобільності, а саме – при зміні траєкторії навчання враховуються всі раніше набуті компетенції, які є необхідними для нової спеціальності (незалежно від того, де, коли і як вони були набуті). Саме тому в західній практиці існує термін «професійна освіта і навчання», а не так як у нас – тільки «професійна освіта». Такий підхід дозволяє в умовах зростаючої трудової мобільності, прискорених темпів розвитку економіки і ринку праці, швидкого старіння одних професій і спеціальностей і виникнення нових, більш ефективно розв'язувати як економічні, так соціальні проблеми. Це також сприятиме розширенню можливостей одержання роботи та подолання соціального відчуження.

Досить цікавою практичною реалізацією Копенгагенської декларації є Програма Leonardo da Vinci (Фінляндія), яка цікавить нас з точки зору реалізації проектів в галузі підвищення мобільності. За цією програмою відбуваються: студентські обміни чи навчання на робочому місці за кордоном (базова професійна освіта або «учнівство»); навчання на робочому місці (вища освіта); міжнародне навчання молодих робітників, безробітних громадян чи випускників; обмін експертами організацій, що займаються питаннями освіти і ринку праці; обмін експертами для розвитку навчання іноземними мовами [8, с. 122]. Для реалізації завдань, поставлених в Лісабоні, особливого значення набуває підвищення гнучкості системи професійної освіти в Україні, її відкритості до нових вимог, що виникають в результаті економічних процесів, заснованих на знаннях. Важливим моментом є адаптація професійної освіти і навчання до змінюваних потреб в уміннях, чого неможливо досягти без активної участі соціальних партнерів. З огляду на все вище сказане, можна з упевненістю стверджувати, що роль соціальних партнерів має постійно зростати. У міжнародній практиці соціальне партнерство в галузі професійної освіти розуміється як «взаємодія з суб'єктами економічного життя і сфери праці з метою підвищення ефективності професійної

освіти і задоволення попиту на уміння і компетенції робочої сили на ринку праці» [11, с. 61].

Сформованість професійної мобільності у випускників ПТНЗ є важливим показником успішності як професійно-технічного навчального закладу, так і роботодавця, який приймає на роботу молодого фахівця. В умовах переходу до ринкової економіки ПТО в Україні усе більше орієнтується на задоволення потреб ринку праці, конкретних запитів роботодавців, стає інструментом розв'язання економічних проблем суспільства. Одночасно змінюється характер дії економічних і соціальних чинників на стан професійно-технічної освіти.

Аналіз ситуації, яка склалася в промисловому та агропромисловому комплексах свідчить, що досить вагомим чинником стабілізації і розвитку виробництва є найбільш повне використання людських ресурсів. Їх висока професійна підготовка і кваліфікація також сприяють підвищенню продуктивності і якості праці. Відповідно зростає необхідність вдосконалення форм і методів підготовки майбутніх професійно мобільних кваліфікованих робітників в умовах соціального партнерства. Водночас, варто зауважити, що значення соціального партнерства до кінця ще не усвідомлене ні роботодавцями, ні професійно-технічними навчальними закладами, які вбачають у соціальному партнерстві лише одне із джерел фінансування.

Соціальне партнерство в Україні існувало досить давно – перші законодавчі документи належать ще до 1917 року [14]. Проте воно було жорстко регламентованим державою, і лише починаючи з 1991 року, з появою ринкової економіки соціальне партнерство набуло нового змісту і значення. Ще зовсім недавно з позиції реформаторського підходу передбачалося, що в сфері освіти вдасться швидко вибудувати нову систему партнерства замість старої практики шефських відносин. Із другої половини 1990-х років почали створюватися консультативні й координаційні ради, однак ситуацію на краще вони не змінили. У середовищі освітнього менеджменту комерційні інтереси й прагнення до корпоративного виживання або експансії виявилися сильнішими за мотиви соціальної відповідальності. Тим часом у системі професійної освіти спостерігаються перекоси – дефіцит у підготовці робітників, гіпертрофовані обсяги контингентів вищої

освіти на тлі спаду контингентів у професійно-технічних навчальних закладах, низькі показники працевлаштування за одержаною професією.

Не можна не враховувати й той факт, що система виробництва, в якій функціонує підприємство, швидко змінюється. Сьогодні науково-технічний прогрес і жорстка конкуренція настільки прискорили розвиток техніки і технології, що в силу інерційності системи професійної освіти темпи підготовки кваліфікованих робітників почали відставати від вимог виробництва. Це явище ще у 1967 році було назване «світовою кризою освіти» [9]. В сучасних умовах, як відмічають фахівці, ця криза ще більше поглибилася. Так, на Міжнародній конференції праці в Женеві (2008 р.) наголошувалося, що «підвищення продуктивності за рахунок прогресу в галузі технологій і організації бізнесу неможливо досягти повною мірою без робочої сили, здатної використовувати свій потенціал і нові форми організації праці. Кваліфікована робоча сила служить основним чинником, який сприяє розширенню потенціалу для підвищення продуктивності» [13, с. 64]. За цих умов актуалізується нова система відносин між професійно-технічними навчальними закладами, роботодавцями, службами зайнятості – усіма, хто є не тільки споживачами «продукції» освітньої установи, але й джерелом її фінансового благополуччя. У ринкових умовах соціальне партнерство стає найважливішим засобом підвищення якості професійно-технічної освіти і адаптації випускників ПТНЗ до нових економічних умов. Це забезпечується спільними зусиллями соціальних партнерів із збереження та поповнення кадрового потенціалу підприємств різних галузей промисловості.

Досліджуючи соціальне партнерства як засіб підвищення якості професійної освіти, Т. Глушанок зауважує, що «соціальне партнерство у професійній освіті – це особливий тип взаємодії освітніх установ із суб'єктами і інститутами ринку праці, державними і місцевими органами влади, громадськими організаціями, спрямований на максимальне узгодження і врахування інтересів всіх учасників цього процесу» [3, с. 80]. Далі науковець наголошує на тому, що соціальне партнерство в системі професійно-технічної освіти є важливим елементом у формуванні сучасного підходу до галузей виробництва, воно є

показником реальної зацікавленості суспільства й держави в подальшому розвитку виробництва з метою підвищення прибутковості й конкурентоспроможності загалом. Основна мета соціального партнерства, на наш погляд, – це сприяння процесу підготовки й перепідготовки конкурентоспроможних професійно мобільних кваліфікованих робітників, що швидко адаптуються до змін ринку праці.

Поняття «соціальне партнерство» розглядається як участь різних державних і громадських організацій, підприємств, а також окремих осіб у спільній діяльності, спрямованій на розв'язання конкретних завдань, що стоять перед галуззю. Спираючись на зарубіжний досвід, накопичений у цій галузі, порівняємо способи розв'язання питань соціального партнерства. Сучасні відносини між системою підготовки професійно мобільних кваліфікованих робітничих кадрів і ринком праці, роботодавцями характеризується рядом суперечностей між: попитом і пропозицією робочої сили; професійно важливими в умовах ринкової економіки якостями особистості і відсутністю їх у переважної частини молоді; бажанням займатися цікавою справою і жорсткими обмеженнями ринку праці в плані надання можливостей працевлаштування; необхідністю раціонального розподілу робочої сили і відсутністю механізму зв'язку з роботодавцями. Макропартнером у системі соціальних взаємин є сама держава. Як правило, відносини ПТНЗ з іншими соціальними партнерами залежать від державної політики в системі професійно-технічної освіти. Це положення дуже легко перевірити, проаналізувавши характер відносин, що складаються в ПТНЗ з таким найважливішими і значимими для них партнерами, як промисловість, транспорт, гірничча та будівельна галузі тощо.

Очолюють промислові підприємства керівники з різними поглядами на систему професійно-технічної освіти. Співробітничати або не співробітничати із професійно-технічними навчальними закладами залежить від рівня їхньої особистої зацікавленості. Навчальні заклади природно, можуть мотивувати керівників підприємств до співробітництва високою якістю підготовки кваліфікованих робітників, можливістю надання безоплатної й досить кваліфікованої робочої сили. Але, на жаль, можливості освітніх установ досить обмежені й, на

превеликий жаль, держава нічого не робить для того, щоб повернути роботодавців обличчям до системи професійно-технічної освіти. Хоча, у більшості зарубіжних країн такий досвід існує, як правило, він полягає у значному зниженні податків для тих, хто підтримує освітні установи в тій або іншій формі; обов'язковості вимог до кваліфікації працівників при ліцензуванні або сертифікації; безлічі підтримуваних державою програм співробітництва між освітніми установами й індустрією, які вигідні для обох сторін.

Професійно-технічні навчальні заклади в Україні, тим часом, позбавлені такої підтримки свого головного соціального партнера – держави, і тому змушені самостійно шукати інших соціальних партнерів і налагоджувати стосунки з ними. Виходячи із прийнятого визначення соціального партнерства, опишемо основні типи соціальних партнерів системи професійно-технічної освіти. Насамперед, відзначимо той факт, що розглядати категорію соціального партнерства можна стосовно як до системи професійно-технічної освіти загалом, так і до окремого професійно-технічного навчального закладу. У першому випадку стороною, що бере участь у соціальному партнерстві, виступає, умовно кажучи, вся сукупність освітніх установ разом з органами управління освітою. Утворивши єдине ціле, вони виступають партнером у системі тих відносин, які складаються на ринку праці. І тут можна виділити три основні категорії соціальних партнерів професійно-технічної освіти: роботодавців (підприємства); об'єднання працівників (профспілки, громадські організації); державні органи управління, включаючи службу зайнятості.

Роль держави на ринку освітніх послуг на сьогодні повинна зводитися до проведення в життя Концепції Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015 роки, що відповідає інтересам усіх учасників цього процесу. У цілому ж, політика держави, заснована на включенні професійно-технічної освіти в систему базових пріоритетів соціально-економічного розвитку, повинна бути орієнтована на: створення ефективної та гнучкої системи підготовки робітничих кадрів, орієнтованої на соціально-економічний розвиток країни (працевлаштування за робітничими професіями не менше 90% випускників ПТНЗ); модернізацію матеріально-технічної бази

державних ПТНЗ; запровадження нового порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників; оснащення державних ПТНЗ сучасними комп'ютерними комплексами, підключення їх до Інтернету; збільшення обсягів фінансування та інвестицій для забезпечення розвитку професійно-технічної освіти; посилення ролі місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у формуванні робітничого потенціалу, що дасть змогу максимально враховувати потреби регіональних ринків праці; розвиток соціального партнерства, консолідацію зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, роботодавців, науковців і громадських об'єднань; підвищення престижності робітничих професій [7, с. 6]. Водночас, створення умов для розвитку реального сектора економіки, як основного інституціонального суб'єкта ринку праці, що формує професійно-кваліфікаційну структуру попиту на робочу силу, сприятиме тому, що виробництво, яке працює стабільно, саме перетвориться в наймогутніший регулятор системи професійної підготовки кадрів, виступаючи одночасно й замовником і контролером якості освітнього продукту.

Важливе значення для розвитку і поглиблення соціального партнерства має оновлення нормативно-правової бази для нового типу взаємодії освітніх установ з роботодавцями, що сприятиме задоволенню основних інтересів обох сторін на взаємовигідній основі; посиленню «прозорості» інформаційних потоків про ситуацію на ринку праці й освітніх послуг, широкому інформуванню населення про професійну й кваліфікаційну структуру попиту, прогнозу основних макроекономічних показників ринку праці, про проблеми працевлаштування випускників, рейтинг та здорову конкуренцію ПТНЗ тощо. Вважаємо, що державна податкова політика повинна сприяти спрямованості підприємств на проведення активних програм з перепідготовки й підвищення кваліфікації своїх кадрів і прийняти положення про вилучення з оподаткованої бази всіх видів витрат, пов'язаних з навчанням персоналу.

Регіональні органи управління освітою і економікою могли б допомогти в питанні кадрового забезпечення ПТНЗ, організувавши цю роботу шляхом: створення переліку професій,

потрібних на місцевому ринку праці; коригування змісту освітніх програм, налагодивши їх рецензування за участі роботодавців; формування регіональної системи перепідготовки й підвищення кваліфікації викладачів, майстрів виробничого навчання. Іншим важливим чинником у галузі соціального партнерства є проведення тематичних, спеціалізованих семінарів, конференцій, виставок, на яких створювались би умови для налагодження безпосередніх контактів з партнерами, придбання або замовлення навчальних посібників з підготовки професійно мобільних кваліфікованих робітників з різних професій, а також активна участь в опануванні необхідних навичок роботи із матеріалами, інструментами, обладнанням тощо.

Погано налагоджена взаємодія між соціальними партнерами призводить до того, що установи професійно-технічної освіти страждають від неінформованості про потреби ринку праці, найбільш перспективні напрями, нові тенденції. Через брак такої інформації знижується якість підготовки робітничих кадрів, а отже і можливість формування професійно мобільного кваліфікованого робітника. Одним із шляхів роз'язання проблеми «процесу виробництва» кваліфікованих професійно мобільних робітників є розробка вимог до професійно мобільних кваліфікованих робітників, відповідно до яких у професійно-технічному навчальному закладі буде виконуватись замовлення підприємства. Концептуальні підходи до визначення замовлення викладені в модульній системі професійного навчання, розробленій Міжнародною організацією праці. Процес формування замовлення на підготовку професійно мобільних кваліфікованих робітничих кадрів включає структурування професійної діяльності і системного аналізу структурних частин роботи, які мають логічно завершений характер. У результаті такого підходу створюється можливість визначення функцій, їх зміст і цілі, а також здібності, уміння та навички, якими повинен володіти кваліфікований професійно мобільний робітник [1].

Органи місцевого самоврядування залучають до співробітництва різні категорії соціальних партнерів (засоби масової інформації, видавництва, центри профорієнтації, служби працевлаштування тощо). Водночас підприємства беруть участь у реалізації освітніх програм через організацію практичного

навчання учнів на своїй базі, їхнього працевлаштування, фінансування навчання своїх співробітників.

Зауважимо, що відносини з роботодавцями сьогодні вибудовуються складно. Причини цього нами проаналізовані раніше. Однак, як показує досвід, при бажанні ПТНЗ спроможний змінити негативне ставлення до себе з боку роботодавців, довести свою спроможність взяти на себе розв'язання питань щодо забезпечення виробництва професійно мобільними кваліфікованими робітничими кадрами. Наприклад, на базі ПТНЗ здійснюється підготовка робітничих кадрів за направленнями центрів зайнятості та за угодами з вищими навчальними закладами. Такий вид соціального партнерства дає змогу ефективно вирішувати проблему дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів за рахунок орієнтації освітніх програм на потреби конкретного замовника.

У Російській Федерації такий вид навчання одержав статус додаткової професійної освіти (ДПО). На нашу думку, запровадження додаткової професійної освіти забезпечує формування професійно мобільних кваліфікованих робітників, що володіють не лише якісними теоретичними знаннями, здобутими у навчальному закладі, а й дає можливість бути залученими до практико-орієнтованого навчання, спрямованого на повне задоволення вимог і очікувань споживачів шляхом підготовки фахівців, затребуваних на сучасному ринку праці. Водночас, такий кваліфікований робітник буде мобільним у своєму професійному полі як по горизонталі (вдосконалення професійної майстерності в межах обраної професії), так і по вертикалі (можливість переходити на більш високий освітньо-кваліфікаційний щабель).

Підвищення якості професійно-технічної освіти нерозривно пов'язане з організацією самостійної роботи як учнів, так і слухачів у процесі їх навчання. Досить цікавий досвід соціального партнерства через організацію самостійної роботи у системі дистанційного навчання запропонували Р. Гуревич та М. Кадемія. Учням 11 класу сільської школи було запропоновано в дистанційному режимі оволодіти професіями: «Оператор комп'ютерного набору», «Секретар, оператор комп'ютерного набору», «Обліковець, оператор комп'ютерного набору». Процес навчання був організований таким чином: учнів на установчих

заняттях в училищі було ознайомлено з порядком навчання за дистанційною формою, змістом їхньої роботи та способами користування електронними матеріалами; було також розроблено графік складання залікових робіт та консультацій [4, с. 15].

Реалізація самостійної роботи повинна відповідати принципам системності та оперативності. Принцип системності полягає в тому, що кожна дисципліна, яка вивчається повинна спиратися на знання та вміння, одержані в попередній період. Принцип оперативності означає, що між моментом закінчення навчання і початком занять на курсах підвищення кваліфікації не повинно бути великого проміжку часу, оскільки раніше одержані знання можуть бути втрачені. Для відновлення знань кожен учень чи слухач, скориставшись дистанційною підтримкою, повинен мати можливість оперативно одержати коротку або ж розгорнуту довідку в будь-якого питання, терміну, методу тощо. Водночас є можливість миттєво перейти до повторного вивчення забутого матеріалу, не відхиляючись від теми, що вивчається, а потім також швидко повернутися до неї.

(Одним з напрямів соціального партнерства в системі «ЛТНЗ – підприємство» є спільна діяльність будівельних училищ і підприємств. Результатом такої взаємодії з компанією «Хенкель Баутехнік (Україна)» стало оновлення матеріально-технічної бази навчальних майстерень та лабораторій (створено 35 навчально-практичних будівельних центрів у 20 регіонах та у Києві). Можна констатувати, що тепер будівельні професійно-технічні навчальні заклади можуть готувати професійно мобільних кваліфікованих робітників за сучасними виробничими технологіями на замовлення роботодавців [5, с. 7].

Важливе місце в рамках соціального партнерства має мережева взаємодія між професійно-технічними навчальними закладами і оптимізація системи професійно-технічної освіти на регіональному рівні, оскільки вона дає змогу усунути дублювання у підготовці і навчанні з одних і тих же професій і «перевиробництво» робітників, що не мають попиту на ринку праці. З цією метою однопрофільні або близькі за профілем підготовки професійно-технічні навчальні заклади об'єднуються в один навчальний заклад.

Зрозумілий інтерес до системи соціального партнерства в об'єднань профспілок. Чим якіснішою буде професійна підготовка, тим менше виявиться соціальних проблем, конфліктів

з роботодавцями, соціальної напруженості. Не менший і в чомусь схожий інтерес до партнерства із професійно-технічною освітою має й служба зайнятості. Невідповідність вимогам ринку праці, низька кваліфікація приводить випускників ПТНЗ на біржу праці. Знизити потік таких безробітних, скоротити витрати на їхню перепідготовку – у цьому і є практична зацікавленість у становленні системи соціального партнерства в професійно-технічній освіті.

Формування системи соціального партнерства в сучасних соціально-економічних умовах – досить тривалий і складний процес, що залежить від цілого ряду суб'єктивних і об'єктивних причин (стану економіки, соціальної обстановки, готовності долучитися до нього органів влади та волі, бажання й можливості керівників ПТНЗ). Результативність і ефективність роботи професійно-технічного навчального закладу із соціальними партнерами визначається рівнем реалізації власних інтересів, що полягають, насамперед, у підготовці професійно мобільних кваліфікованих робітників і оцінюється за ступенем виконання своєї основної соціальної функції. ПТО чим далі більше орієнтується на задоволення потреб ринку праці, конкретних запитів роботодавців, стає інструментом розв'язання економічних проблем суспільства. Це означає, що проектуючи зміст професійно-технічної освіти, необхідно враховувати потреби виробництва та ринку праці. Звідси виникає необхідність поєднання потреб економіки й професійно-технічної освіти, яка покликана забезпечити підготовку випускника до успішної самостійної професійної життєдіяльності в умовах світової економічної кризи. Втрачає своє значення первісна професійна освіта – освіта на все життя. Актуальною стає безперервна й «трансгранична» освіта. В умовах невизначеності сучасного постіндустріального суспільства потрібна орієнтація професійної підготовки не стільки на засвоєння знань і вмінь, скільки на формування проектної культури – здатності вирішувати завдання, знаходити шляхи розв'язання проблем у нестандартних ситуаціях реальної професійної діяльності. Вирішувати ці питання можливо лише за умови набуття професійно-технічної освіти в логіці компетентнісного підходу.

Організаційно-структурні механізми соціального партнерства забезпечують розподіл функцій і ролей, установлення різноманітних зв'язків між соціальними

партнерами. Ми використовуємо системну структуру, що припускає об'єднання зовнішніх і внутрішніх партнерів, яка відрізняється гнучкістю, адаптивністю до мінливих умов, високим творчим потенціалом, здатністю до розвитку. Психолого-педагогічні механізми соціального партнерства дають змогу зв'язати мету системи з освітніми інтересами соціальних партнерів і забезпечують рух у напрямі найбільш повного досягнення цілей, обумовлених соціальним замовленням. Як **цільово-цільові механізми соціального партнерства виступають:** модель випускника; мета професійної освіти, **конкретизовані на основі оцінки внутрішніх і зовнішніх можливостей** навчального закладу. Організаційно-технологічні **механізми соціального партнерства пов'язані з визначенням і реалізацією** технології освітнього процесу. Соціально-психологічні механізми пов'язані з адаптацією, професійною **соціалізацією,** з формуванням професійної культури й професійної етики; відрізняються тривалою дією. Основними функціями системи соціального партнерства є: прогностно-проектна; нормативно-правова; методична; маркетинг ринків праці й освітніх послуг; координації зовнішніх зв'язків; організаційна; контрольно-оцінна; соціальна.

Оцінити ефективність діяльності системи можна, скориставшись такими критеріями: якість професійної освіти; рівень нормативно-правової основи діяльності навчального закладу; здатність задовольняти освітні запити населення; рівень координації й взаємодії з партнерами; рівень соціальної й професійної адаптації випускників (реалізація вимог соціальних партнерів до випускників ПТНЗ, що сприяють їх адаптації до ринку праці); динаміка ефективності використання інтелектуальних та інших ресурсів у професійно-технічних навчальних закладах.

Щоб вирішити весь комплекс проблем, пов'язаних з функціонуванням і розвитком у ринкових умовах системи професійно-технічної освіти при МОН України було створено Галузеву раду з професійно-технічної освіти, у багатьох професійно-технічних навчальних закладах – Консультативні ради з професій, які стали дієвим механізмом реалізації інтересів соціальних партнерів. Консультативні ради – неформальні органи співробітництва всіх суб'єктів ринку праці, зацікавлені у виробленні єдиної стратегії підготовки кадрів, що відповідають

запитам регіону. Модель ради на різних територіях має свої особливості. Наприклад, у Дніпропетровському навчально-виробничому центрі №2 Консультативна рада створена на рівні професійно-технічного навчального закладу, у Кривому Розі – на рівні галузей.

Новий етап розвитку соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти почався в 2000 року, коли створювалися Піклувальні ради, як низова структура асоціацій соціальних партнерів. Моделі цих рад також виявилися різними, що відповідає умовам конкретних регіонів. Так, у Кривому Розі Піклувальні ради були створені на рівні підприємств. Їх очолили директори підприємств, а до складу увійшли представники роботодавців, вищих навчальних закладів, технікумів, ПТНЗ, служби зайнятості, місцевих органів влади, представники профспілок. Наприклад, на базі Криворізького залізорудного комбінату працює Піклувальна рада, яку очолює голова правління КЗРК Ф. Караманець. Як правило, на засіданні Піклувальної ради розглядаються не тільки питання підвищення якості підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, а й проводяться екскурсії учасників засідання у забій шахти, де науковці, педагогічні працівники мають можливість наочно побачити як працює сучасна техніка, які сучасні технології виробництва сьогодні є найбільш ефективними.

Отже, як тільки підприємства стають реальними покупцями освітніх послуг, вони починають жорстко контролювати їхню якість, орієнтуючись на кінцевий результат – працевлаштування за одержаною професією.

Поняття «соціальне партнерство» стосовно професійної освіти являє собою систему договірних відносин освітніх установ з роботодавцями, службами зайнятості, профспілками, батьками, громадськими організаціями. Реалізація принципів співзасновництва, піклування, незалежної атестації випускників, інтегрованого фінансування та інших форм взаємодії – ось що є основою соціального партнерства. Сучасні принципи соціального партнерства передбачають рівноправність учасників, опору на правову базу, добровільність прийняття зобов'язань за договорами і широке використання договірних процедур.

Взаємодія ПТНЗ і соціальних партнерів в ринкових умовах спрямована на забезпечення розвитку професійних, розумових, пізнавальних, творчих і діяльнісних рис особистості, а також на

розвиток професійної компетентності випускників на основі формування діяльних компетенцій (умінь і навичок здійснення професійної діяльності) і комунікативних компетенцій (умінь і навичок ділового спілкування); моніторинг якості професійної підготовки; моніторинг професійної адаптації випускників; організацію освітнього процесу відповідно до вимог роботодавців до кваліфікації випускників; сертифікацію кваліфікаційних характеристик випускників за участю соціальних партнерів; впровадження в освітній процес інноваційних педагогічних технологій, у першу чергу модульно-компетентнісних; підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, у тому числі шляхом стажування викладачів і майстрів виробничого навчання на провідних підприємствах, що використовують сучасне устаткування й технології. Напрями співпраці професійно-технічного навчального закладу і соціальних партнерів у вдосконаленні навчально-виробничого процесу професійно-технічного навчального закладу відображено на рис.1.3.1.

Допомогти учневі правильно вибрати галузь діяльності, а в ній професію (або ряд професій), що відповідає його здатностям і можливостям, розвинути професійні схильності й інтереси – у цьому полягає мета профорієнтації. Із цієї мети випливає ряд завдань і відповідно напрямів профорієнтаційної роботи, здійсненню якої сприяють соціальні партнери. Врахування індивідуальних психофізіологічних особливостей учня при виборі професії прискорює формування в нього якостей професійно мобільного кваліфікованого робітника. Виходячи із завдань, як основні виділяються такі форми профорієнтаційної роботи соціальних партнерів: професійна інформація учнів, групова (індивідуальна) професійна консультація.

Розробляючи програму профорієнтаційних заходів, соціальні партнери повинні враховувати й функції профконсультації. Зокрема, у програмі необхідно вказати напрями й методики діагностичного дослідження, визначити етапи залучення в процес професійної консультації учнів психологічної служби професійно-технічного навчального закладу.



Рис.1.3.1 Напрями співпраці ПТНЗ і підприємств – замовників кадрів у вдосконаленні навчально-виробничого процесу професійно-технічного навчального закладу*

У такий спосіб соціальні партнери за результатами діагностики спільно визначають профпридатність і психофізіологічну відповідність вступника до тієї професії, що він обирає.

Однієї з форм соціального партнерства професійно-технічного навчального закладу й виробництва є цільова підготовка кваліфікованих робітників для конкретного підприємства. У процесі підготовки одночасно задовольняються дві потреби: підприємства як замовника й учня як особистості.

* Розроблено автором

Так, Білоцерківським ВПУ №9 здійснюється підготовка професійно мобільних кваліфікованих робітників за замовленнями підприємства ЗАТ «Росава» (виробництво шин та гумових виробів). У рамках соціального партнерства «відбувається взаємодія у процесі навчання учнів в умовах виробництва, створюються сприятливі умови для професійного зростання та підвищення фахового рівня як учнівської молоді, так і педагогічних працівників навчального закладу» [2, с. 28].

Центром підготовки і перепідготовки робітничих кадрів (м. Кривий Ріг) виробнича практика організовується на штатних робочих місцях в умовах підприємства (АТ «Криворіжбудіндустрія»), яке виділяє інженерно-технічних працівників і кваліфікованих робітників для керівництва практикою. У період виробничої практики ставляться і вирішуються завдання з формування професійно важливих якостей майбутніх професійно мобільних кваліфікованих робітників, а саме: швидкість реакції, гнучкість і швидкість професійного мислення, координація рухів, спостережливість, концентрація уваги, розвиток просторової уяви, окоміру, уміння визначати на слух неполадки у роботі обладнання, пристосувань та інструментів. За такої організації виробничої практики учні професійно-технічного навчального закладу досконало ознайомлюються з організацією виробництва, з новими будівельними технологіями і матеріалами, освоюють типові роботи, вдосконалюють швидкісні професійні навички, тобто повністю підготовлюються до самостійної праці на підприємстві.

В умовах соціального партнерства спеціалізацію можуть забезпечити, на нашу думку, не професійно-технічні навчальні заклади, а саме підприємства, фірми, акціонерні товариства тощо. Спільно з професійно-технічними навчальними закладами вони мають визначати той конкретний зміст професійного навчання, який беруть на себе. Навчання слід проводити на зразках новітніх досягнень техніки і технології виробництва, на сучасній матеріально-технічній базі. Навчання доцільно будувати на принципах диференціації, індивідуалізації та професійної спрямованості. Водночас, роботодавці повинні здійснювати педагогічну підготовку своїх провідних фахівців. За такого підходу до реалізації регіонального компоненту змісту професійно-технічної освіти проблема підготовки професійно

мобільних кваліфікованих робітників необхідного рівня кваліфікації частково може бути вирішеною. Така співпраця забезпечує майбутньому кваліфікованому робітнику швидку адаптацію до виробничих умов і дає можливість побачити перспективи його майбутньої професійної діяльності.

Спільну роботу професійно-технічного навчального закладу з соціальними партнерами варто розглядати як своєрідний навчально-виробничий комплекс, що забезпечує підготовку професійно мобільних кваліфікованих робітників. Такі комплекси дають можливість раціонально використовувати науково-педагогічні, педагогічні та інженерні кадри, коли провідні фахівці підприємства чи вищого навчального закладу працюють за сумісництвом у професійно-технічному навчальному закладі; забезпечують координацію спільної діяльності з реалізації освітньо-професійних завдань впровадження системи ступеневої підготовки фахівців за наскрізними навчальними планами та програмами на основі наступності у формуванні змісту освіти, послідовного переходу з одного професійного рівня на другий, вищий.

Отже, соціальне партнерство – це відкрита, гнучка форма співробітництва, побудована на чіткому розподілі ролей відповідальності й частки участі, що охоплює як соціальні, так і економічні аспекти. Соціальне партнерство – це система довірливих відносин організаційної, економічної і педагогічної взаємодії ПТНЗ з роботодавцями, службами зайнятості, профспілками, батьками, яка дає змогу включити професійно-технічні навчальні заклади у ринкові відносини і сприяє підготовці професійно мобільного кваліфікованого робітника.

Особливостями підготовки професійно мобільного кваліфікованого робітника в умовах соціального партнерства є: здійснення спільно з роботодавцями постійної цілеспрямованої профорієнтаційної роботи з абітурієнтами та учнями професійно-технічного навчального закладу; оперативна інформованість професійно-технічного навчального закладу про потреби в кваліфікованих робітничих кадрах з тієї чи іншої професії; можливість залучати до участі в навчально-виробничому та виховному процесі представників соціальних партнерів, у тому числі й роботодавців; своєчасне оновлення змісту професійного навчання відповідно до нових умов виробництва; надання

можливості учням вивчати нову техніку, нові технології та працювати з сучасними матеріалами у навчальних майстернях училища; включення учня у безпосередній виробничий процес на підприємстві під час виробничої практики, що сприятиме більш швидкій адаптації до виробничих умов та виробничого колективу; підготовка учнів до конкретних виробничих умов; забезпечення впевненості у одержанні першого робочого місця за професією.

Список джерел

1. Анищенко В. Методические материалы для участников международного практического семинара по внедрению профессионального модульного обучения, ориентированного на занятость / В. Анищенко, Д. Анищенко ; Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — К., 2007. — 36 с.
2. Білан М.О. Взаємодія училища і виробництва у професійній підготовці / М.О. Білан // Проф.-техн. освіта. — 2007. — №3 (спец. вип.). — С. 28 – 29.
3. Глушанок Т.М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования / Т.М. Глушанок // Современные проблемы науки и образования. — 2008. — №6. — С. 80 – 83.
4. Гуревич Р. Дистанційне навчання: училище – сільська школа / Роман Гуревич, Майя Кадемія // Проф.-техн. освіта. — 2004. — №3. — С. 15 – 19.
5. Десятов Т. Формування сучасного виробничого персоналу / Тимофій Десятов // Проф.-техн. освіта. — 2008. — №3. — С. 7 – 8.
6. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход : учеб. пособие для студ. ; обуч. по спец. 0305 «Профессиональное обучение» / Эвальд Фридрихович Зеер, Анна Михайловна Павлова, Эльвира Эвальдовна Сыманюк. — М. : Московский психол.-соц. ин-т, 2005. — 216 с.
7. Концепція Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015 роки // Проф.-техн. освіта. — 2010. — №3. — С. 5 – 6.
8. Копенгагенский процесс / [авторы-составит. Олейникова О.Н., Муравьева А.А.] — М. : Центр изучения проблем проф. образования, 2006. — 132 с.
9. Кумбс Ф.Г. Кризис образования в современном мире : системный анализ / Филипп Г. Кумбс ; пер. с англ. С.Л. Володиной, В.А. Кузнецова. — М. : Прогресс, 1970. — 260, [1] с.
10. Махмутов М.И. Интеллектуальный потенциал россиян : причины ослабления / М.И. Махмутов // Педагогика. — 2001. — №10. — С. 91 – 100.

11. Олейникова О.Н. Социальное партнерство в профессиональном образовании / О.Н. Олейникова. — М. : Центр изучения проблем профессионального образования, 2005. — 83 с.

12. Пикельная В.С. Теоретические основы управления (школоведческий аспект) : [монография] / Валерия Семеновна Пикельная. — М. : Высшая школа, 1990. — 175 с.

13. Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию : докл. 5 : междунар. конф. труда, 97-я сессия, 2008г.. — Женева : Международное бюро труда, 2008. — 182 с.

14. Профтехосвіта України : ХХ століття : енциклопедичне видання / за ред. Ничкало Н.Г. ; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. — К. : АртЕк, 2004. — 876 с.

15. Черемних К.О. Життєві домагання як чинник професійного самоздійснення особистості / К.О. Черемних // Наукові студії із соціальної і політичної психології : зб. статей / АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології. — К., 2006. — Вип.13 (16). — С. 33 – 42.

16. Щербак Л.В. Якість професійно-технічної освіти в умовах її модернізації : методичні рекомендації / Л.В. Щербак. — К. : Геопринт, 2009. — 57 с.