

Інноваційні підходи до розвитку соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти

Головна мета стабільного суспільства, що стійко розвивається – це успішне визначення точок дотику між різними соціальними групами. Соціальне партнерство – ефективний інститут наближення інтересів суб'єктів соціально-економічного розвитку і пошук альтернативних рішень для досягнення стійкого розвитку суспільства в цілому та окремих його соціальних груп. Іншими словами, соціальне партнерство – упереджувальна стратегія, яка допомагає запобігати найбільш гострим і небезпечним ситуаціям в умовах розвитку ринкових відносин й зберігати конкурентоспроможність.

У літературі використовуються різні визначення поняття «соціальне партнерство». Найбільш традиційно соціальне партнерство розглядається як процес матеріальної або соціальної співпраці і взаємовідносин у досягненні узгоджених пріоритетів суб'єктів громадського права, використовується у сфері соціально-трудова відносин й охоплює питання взаємовідносин роботодавців, найманих працівників і профспілок.

В освіті соціальне партнерство розглядається як система колективно-договірних відносин у створенні навчального співтовариства, об'єднання потенціалу й ресурсів учасників соціального партнерства, розширення науково-методичного обґрунтування проблем, які вирішуються [1, 55].

Соціальне партнерство у професійній освіті П. Новіков розглядає як особливий тип взаємодії освітніх установ з усіма суб'єктами ринку праці, територіальними органами управління, які націлені на максимальне узгодження й реалізацію інтересів усіх учасників цього процесу [5, 94].

Як бачимо, основна відмінність у визначеннях пов'язана з різним масштабом і типом завдань, які вирішуються засобами соціального партнерства на різних рівнях: соціальному, економічному, професійному, педагогічному. Відповідно, інтеграція ресурсів освітніх закладів забезпечує створення єдиного освітнього простору.

Соціальне партнерство у професійній освіті може бути реалізоване на різних рівнях:

у середині системи професійної освіти: між соціальними групами, організаціями та установами будь-якої професійної сфери;

партнерство, в яке вступають працівники системи ПТО, контактуючи з представниками інших сфер суспільних відносин;

партнерство, яке ініціює система ПТО як особлива сфера суспільного життя, що робить внесок не лише в розвиток освіти, а й становлення громадянського суспільства.

Різні рівні соціального партнерства передбачають взаємодію з різними типами соціальних партнерів. Під соціальним партнером ми розуміємо незалежного суб'єкта громадських відносин, зацікавлений у соціальній взаємодії. Таким чином, основними соціальними партнерами системи ПТО є або можуть бути:

роботодавці з різних підприємств та організацій, професійних асоціацій роботодавців, галузевих органів управління;
представники бізнес-структур;
заклади ПТО різних форм власності, недержавні освітні установи;
служби праці й зайнятості;
органи державної влади і місцевого самоврядування;
профспілки, соціальні фонди, благодійні фонди, піклувальні ради, громадські та інші організації;
приватні особи.

Щойно названі суб'єкти, групуються, як правило, у три сектори (державний, комерційний, некомерційний), що дає можливість визначати приналежність суб'єкта до конкретного типу соціального партнерства і сприяти вибору механізмів й конкретних форм реалізації соціального партнерства.

До кінця ХХ ст. набір форм, завдяки яким відбувалась реалізація соціального партнерства в системі ПТО, обмежувався традиційним переліком: участю роботодавців у розробці стандартів і рецензуванні навчально-програмної документації, запрошенням спеціалістів підприємств для проведення бесід з учнями, а також участі у проміжній та підсумковій атестації учнів ПТНЗ; організацією навчально-виробничої практики на базі підприємств; спільними позанавчальними заходами.

Останнім часом практика соціального партнерства у ПТО розвивається в умовах ринкових відносин на основі взаємовигідних умов. При цьому на рівні ПТНЗ, найбільш вагомими чинниками соціального партнерства: дефіцит ресурсів (в межах бюджетного фінансування) для ефективної реалізації професійних освітніх програм власними силами і намагання ПТНЗ підвищити якість надання освітніх послуг та конкурентоспроможність шляхом підготовки випускників відповідно до вимог ринку праці.

Одним із випробуваних інструментів врегулювання соціально-трудова відносин між соціальними партнерами, вирішення широкого кола соціально-економічних проблем, у тому числі у системі ПТО, є *соціальний діалог* – процес визначення й зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування реалізації державної соціальної та економічної політики.

За визначенням Міжнародної організації праці, соціальний діалог включає всі типи переговорів, консультацій, обміну інформацією між представниками національного уряду, роботодавцями та робітниками з питань, пов'язаних із соціальною та економічною політикою [7, 7].

Логічним кроком у розвитку нормативно-правового регулювання соціальних відносин в Україні треба вважати врегулювання питань соціального діалогу на законодавчому рівні, прийняття Верховною Радою України 23 грудня 2010 р. Закону України «Про соціальний діалог в Україні». У ст. 1 Закону дано визначення соціального діалогу, яке свідчить,

що в його основу покладено універсальні принципи, підтверджені досвідом розвинутих країн у системі тристороннього співробітництва, у відносинах «державна – працівник – роботодавець» [3, 12].

Законом окреслено класичну модель і методи організації співпраці, багатокомпонентну та інституційну структуру соціального діалогу. Зазначено, що соціальний діалог здійснюється на чотирьох рівнях: національному, галузевому, територіальному й локальному (підприємство, установа, організація) та може відбуватися як на тристоронній, так і на двосторонній основах. Для кожного з рівнів визначено сторони соціального діалогу й суб'єкти, які можуть їх представляти.

Необхідними умовами організації ефективного соціального діалогу треба вважати такі:

проведення цілеспрямованої державної політики розвитку національної моделі соціального діалогу, вжиття всіх необхідних заходів, спрямованих на виконання Закону України «Про соціальний діалог в Україні», заходів, що мають як універсальний (для вирішення більшості соціально-економічних проблем в Україні), так і специфічний характер;

удосконалення організаційних і переговорних механізмів шляхом посилення взаємодії між Національною тристоронньою соціально-економічною радою, Національною службою посередництва і примирення та центральними органами виконавчої влади, місцевими органами влади, органами місцевого самоврядування в усіх формах організації соціального діалогу;

вирішення найбільш актуальних соціально-економічних питань за участі всіх партнерів соціального діалогу й узгодження їхніх позицій у бюджетному процесі, в процесах прийняття трудового, податкового, житлового, пенсійного законодавства. Врахування пропозицій профспілок та роботодавців до законопроектів, які безпосередньо стосуються соціально-економічної сфери, зокрема соціально-трудових відносин;

посилення відповідальності всіх зацікавлених сторін за виконання Закону України «Про соціальний діалог в Україні», контролю за дотриманням ними зобов'язань на всіх рівнях (національному, територіальному, галузевому);

забезпечення реальної рівноправності всіх сторін соціального діалогу, їхньої незалежності; вироблення нових форматів взаємодії між державними інституціями й тією частиною профспілкових організацій та організацій роботодавців, які, представляючи інтереси різних сегментів українського суспільства, перебувають поза визначеним Законом форматом соціального діалогу, не мають права на укладання Генеральної угоди тощо;

створення доступу до необхідної інформації щодо всіх етапів ухвалення й реалізації рішень, які безпосередньо стосуються сфери соціального діалогу, для всіх, без винятку, інституцій громадянського суспільства (незалежні профспілки, громадські організації, засоби масової інформації, недержавні експертно-аналітичні структури та ін.) [8, 47].

Важливим є усвідомлений підхід до соціального діалогу як основи для

розвитку соціального партнерства у системі ПТО, результатом якого, вважає В. Радкевич, є розв'язання суперечностей, що існують між консервативними тенденціями в системі ПТО та потребами ринку праці в кваліфікованих робітничих кадрах, необхідних обсягів і якості.

Метою розвитку соціального діалогу і партнерства ПТНЗ з суб'єктами та інститутами ринку праці, державними і місцевими органами влади, суспільними організаціями є:

доступ до інформації стосовно професійно-кваліфікаційної структури, потреби у кваліфікованій робочій силі з урахуванням основних тенденцій стратегічного розвитку економіки на загальнодержавному й регіональному рівнях;

швидка переорієнтація підготовки і перепідготовки робітничих кадрів відповідно до поточних вимог на ринку праці;

підготовка кваліфікованих робітників для підприємств відповідно до угод;

забезпечення випускників ПТНЗ робочими місцями із врахуванням здобутої професії [6].

Отже, що соціальний діалог, як інструмент, що сприяє розвитку соціального партнерства, досягненню колективних цілей в інтересах взаємодіючих сторін на основі рівноправності і добровільності, набуває визнання й поширення у системі ПТО.

В умовах ринкової економіки науково-технічний прогрес, стрижнем якого є інноваційна діяльність, перетворюється на вирішальний фактор соціально-економічного розвитку країни і відіграє провідну роль у вирішенні економічних, екологічних, соціальних та культурологічних завдань. Недооцінювання ролі інноваційної діяльності загрожує швидкою втратою позицій на світовому ринку, спадом виробництва, банкрутством підприємств і переростанням виробничих проблем в соціально-економічні й політичні. Проте, незважаючи на загальновизнану думку про соціальну роль інноваційної діяльності в забезпеченні зростання випуску продукції та продуктивності праці, майже в усіх регіонах і галузях нашої країни відстежується тенденція до її поступового зниження.

Особливу значущість для розвитку системи ПТО в нашій країні відіграє використання досвіду розвинених країн щодо здійснення державної підтримки інноваційних процесів на різних рівнях соціального партнерства. Актуальність даного питання зростає у зв'язку з тим, що українська економіка прагне гідно й органічно увійти у світове співтовариство. Подолання відставання практично всіх галузей ринку праці припускає посилення інноваційного характеру будь-якої діяльності у системі ПТО та розвитку соціального партнерства.

Підготовка кваліфікованих робітників у ПТНЗ на основі застарілої матеріально-технічної бази, застосування неефективних механізмів управління, недостатньої участі суб'єктів соціального партнерства у підготовці робітників не відповідає соціально-економічним потребам

держави.

Для розв'язання зазначеної проблеми необхідне формування науково-обґрунтованої державної політики щодо розвитку ПТО із врахуванням принципів неперервності, доступності, індивідуалізації та диференціації, гнучкості й інноваційності цілісної відкритої системи професійної освіти і навчання [4, 5].

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що багато з минулого досвіду не відповідає як потребам сучасного ПТНЗ, так і суспільства в цілому. Тому, щоб ПТНЗ продуктивно розвивався, потрібні нові ідеї, нові технології навчання й виховання, нові підходи до управління закладом, підготовки кваліфікованих робітників і залучення роботодавців до цього процесу. Все це вимагає інноваційності управління ПТНЗ.

Поняття «інновація» з'явилося у дослідженнях етнічних культур у ХІХ ст. Його суть полягала у визначенні однієї культури елементами іншої. Термін «інновація», як економічну категорію, увів у науковий обіг у 1911 р. австрійський (згодом американський учений) А. Шумпетер. Він уперше описав інноваційний процес і виокремив чинники інноваційного розвитку: використання нової техніки й технологічних процесів; застосування продукції з новими властивостями, використання нової сировини; зміни в організації виробництва та його матеріально-технічного забезпечення; поява нових ринків збуту.

Із середини ХХ ст. поняття «інновація» почали використовувати в освітній галузі. Спочатку термін використовувався в лінгвістиці як новоутворення в мові (переважно в галузі морфології), що виникло в даній мові на пізнішому етапі її розвитку. Нині використання цього поняття дуже поширилося, особливо в галузі освіти й педагогіки. До інновації включають різні нововведення в діяльність навчальних закладів у здійсненні навчально-виховного процесу [2, с. 225].

Інноваційна діяльність, в першу чергу, має бути спрямована на практичне використання наукового результату та інтелектуального потенціалу з метою одержання нових інноваційних продуктів, у тому числі у сфері соціального партнерства.

Можна виділити такі основні етапи здійснення інноваційної діяльності в розвитку соціального партнерства в системі ПТО:

перший етап – усвідомлення всіх суб'єктів партнерської взаємодії необхідності змін та впровадження інновацій. На цьому етапі у ПТНЗ формується відповідне інформаційне поле й відбувається залучення суб'єктів партнерської взаємодії до різних форм інформаційної діяльності (конференції, збори, семінари, наради, виставки різних рівнів, зустрічі з досвідченими викладачами, науковцями тощо). Водночас адміністрація ПТНЗ здійснює моніторинг якості освітніх процесів й оприлюднює відповідні кількісні та якісні показники, проводить анкетування (Додаток А). Основна мета етапу полягає в тому, щоб усі соціальні партнери усвідомили реальний стан надання освітніх послуг ПТНЗ, стан підвищення кваліфікації педагогічних працівників у міжкурсовий період і разом визначили нові

напрями розвитку соціального партнерства відповідно до потреб замовників кадрів;

другий етап – пошук та актуалізація нових інноваційних ідей. Головною метою цього етапу є виявлення проблем, обговорення їх в колективі та з науковцями. На цьому етапі формується творча група, діяльність якої спрямована на розробку й включення ідеї у відповідний проект чи програму;

третій етап – здійснення проектування творчою групою. Насамперед, аналізується функціонування ПТНЗ на основі діагностування, визначаються перспективи, окреслюються стратегії досягнення мети. Впровадження інновацій у сфері соціального партнерства потребує окремих стратегій досягнення мети. Результатом цього етапу є проект нововведення, де віддзеркалюється загальна мета, завдання й основні заходи щодо реалізації ідеї, залучення ресурсів, критерії змін, методики виявлення ефективності інноваційного процесу;

четвертий етап – управління процесом упровадження інновацій. На цьому етапі відбувається апробація нової педагогічної ідеї. Тому важливим для адміністрації ПТНЗ є врахування «людського чинника» та створення комфортних умов для роботи всіх суб'єктів партнерської взаємодії у інноваційній діяльності;

п'ятий етап – реалізація стратегії управління й підготовка суб'єктів інноваційної діяльності до роботи в нових умовах. Ідеться передусім про вибір стилю управління у сфері соціального партнерства, вміння презентувати ідею, оцінювати й контролювати проміжні результати, делегувати повноваження, мотивувати до співпраці, налагоджувати зовнішню комунікацію. Тому особливого значення набуває процес навчання соціальних партнерів, під час якого освоюються інноваційні технології;

шостий етап – подолання опору, викликаного новизною заходу та психологічного дискомфорту. Нерідко у процесі підготовки й впровадження інновацій виникають ситуації протистояння між соціальними партнерами через нерозуміння нових стимулів інноваційної діяльності;

сьомий етап – оприлюднення результатів інноваційної діяльності. Її зміст, зміст окремої програми, курсу, алгоритм партнерської взаємодії, методика, нова організація партнерського середовища та інші ідеї мають бути оприлюднені на різних рівнях соціального партнерства.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Ананьина Ю. В.* Перспективные тенденции развития социального партнерства в системе среднего профессионального образования / Ю. В. Ананьина // Сред. спец. образование. – 2013. – № 3. – С. 55–57.
2. *Гейтс Б.* Бизнес со скоростью мысли / Бил Гейтс. – М.: «Ексмо», 2001. – 231 с.

3. Закон України про соціальний діалог в Україні // Відом. Верхов. Ради України. – 2011. – № 28. – С. 255.

4. Концепція Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/proftech/8836>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

5. *Новиков П. Н.* Среднее профессиональное образование и занятость: проблемы взаимодействия и партнерства / П. Н. Новиков // Проф. образование и формирование личности специалиста: сб. – М., 2002. – С. 93–96.

6. *Радкевич В.* Принципи модернізації професійно-технічної освіти [Електронний ресурс] / В. Радкевич. – Режим доступу: http://www.ipto.kiev.ua/modernizaciya/2011_1_1.pdf. – Загол. з екрану. – Мова укр.

7. Соціальний діалог у державному управлінні: навч. посіб. / Нац. академія держ. упр. при Президентові України; Федерація роботодавців України; [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петрик, В. П. Трощинський ; за ред. О. В. Мірошніченко]. – К. : НАДУ, 2012. – 300 с.

8. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світ. досвід та укр. практика. – К.: НІСД, 2011. – 47 с. – Режим доступу: [niss.gov.ua>content/articles/files/Soc_dialog-a37a4.pdf](http://niss.gov.ua/content/articles/files/Soc_dialog-a37a4.pdf).