

**АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

**СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО
В ДІЯЛЬНОСТІ ПТНЗ**

*Конспект лекції з курсу підвищення кваліфікації
для керівників професійно-технічних навчальних закладів
за очно-дистанційною формою навчання*

Київ – 2007

**АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
Кафедра професійної освіти**

А.О. МОЛЧАНОВА

**СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО
В ДІЯЛЬНОСТІ ПТНЗ**

*Конспект лекції з курсу підвищення кваліфікації
для керівників професійно-технічних навчальних закладів
за очно-дистанційною формою навчання*

Київ – 2007

*Схвалено науково-методичною радою
Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти
АПН України (протокол № 3 від 12 жовтня 2006 р.)*

*Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри професійної освіти
Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти
АПН України (протокол № 3 від 28 березня 2006 р.)*

Автор

А.О. Молчанова, кандидат педагогічних наук, професор кафедри професійної освіти ЦППО АПН України

Рецензенти:

Л.М. Сергеева, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри професійної освіти ЦППО АПН України;

Н.О. Талалуєва, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник відділу проблем виховання у професійно-технічних закладах освіти Інституту педагогіки та психології професійної освіти АПН України

Молчанова А.О. Соціальне партнерство в діяльності ПТНЗ: Конспект лекції з курсу підвищення кваліфікації для керівників професійно-технічних навчальних закладів за очно-дистанційною формою навчання / ЦППО АПН України. – К.: ТОК, 2007. – 44 с.

У лекції висвітлюються положення соціального партнерства як педагогічного явища у професійній освіті. Розглядаються форми та управлінські основи соціальної взаємодії у сфері освіти, подається міжнародний та сучасний досвід соціального партнерства в контексті навчання впродовж життя.

ЗМІСТ

Вступ	6
Соціальне партнерство як нова форма соціальної взаємодії та педагогічне явище	8
Форми соціального партнерства в освітній системі	11
Управлінські основи та принципи соціальної взаємодії у сфері освіти.....	13
Міжнародний досвід соціального партнерства в контексті навчання впродовж життя	16
Сучасний досвід соціального партнерства у професійно-технічній освіті України	21
Проблеми та перспективи розвитку соціального партнерства в освіті	26
Завдання для самоконтролю	28
Література	32
Додаток	34

Ключові слова:

соціальна взаємодія, соціальне партнерство, соціальні партнери, соціальний діалог, система управління, рівні соціального партнерства, принципи соціального партнерства, форми соціального партнерства, проблеми соціального партнерства, педагогічна аксіологія.

Мета: *підвищення теоретико-аксіологічної та практичної складової діяльності керівників ПТНЗ, оновлення та формування їх знань та умінь з питань функціонування соціального партнерства в сучасних умовах.*

Завдання для слухачів:

- отримати додаткові знання і вміння з проблеми організації соціальної взаємодії педагогічного колективу з партнерами відповідно сучасним вимогам до професійних компетенцій керівника ПТНЗ;*
- активізувати самостійну роботу щодо вдосконалення управлінських і менеджерських функцій керівника з пошуку форм соціального партнерства в діяльності ПТНЗ.*

Вступ

Розвиток суспільно-орієнтованої освіти в нашій країні й за кордоном актуалізувало проблематику соціального партнерства. В умовах відновлення українського суспільства соціальне партнерство стає діючим механізмом рішення проблем у соціумі й зокрема, в сфері освіти.

Соціальне партнерство являє собою форму соціальної взаємодії різноманітних державних інститутів і суспільних груп соціального співтовариства, що дозволяє їм вільно виражати свої інтереси й знаходити цивілізовані способи їхньої гармонізації й реалізації.

Соціальне партнерство – суспільно-орієнтоване утворення – це унікальний підхід до розвитку співтовариства й людських ресурсів. Він фокусується на служінні інтересам усього співтовариства, вимагає співробітництва певних установ і багатьох партнерів, сприяє позитивним змінам та вдосконаленню роботи педагогічних колективів у середовищі, що швидко змінюється.

Як відомо, місце освіти в суспільстві сьогодні визначають дві тенденції: нові науково-інформаційні технології і глобалізація світу, що породжує загострення конкуренції усіх галузей суспільного життя [2].

В умовах глобалізації основою освітньої політики кожної держави є соціальна спрямованість і збалансованість соціальних інтересів. Соціальне замовлення на підготовку і професійне становлення фахівця, мислячого нестандартно, творчо, критично і рефлексивно – внаслідок чого і відбуваються зміни – мотивує, в свою чергу, запит на нового управлінця, який би творчо здійснював керівництво, впроваджував і розвивав нові ідеї, напрями, форми освітньої та виробничої діяльності [6;8].

Стратегічні завдання модернізації освіти мають бути досягнуті тільки в процесі постійної взаємодії системи освіти з зацікавленими соціальними партнерами. Сучасні освітні тенденції свідчать про зародження *процесу взаємодії сфери освіти та сфери праці*. Цей процес буде швидко розвиватися й вдосконалюватися, тому що більшість керівників розуміє:

основою успіху будь якого професійного навчального закладу є зростання управлінської компетенції керівників, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації професійно-педагогічних кадрів, впровадження нових освітніх технологій, вдосконалення матеріальної бази.

Що може забезпечити реалізацію цих складових успіху? Це – соціальне партнерство, стратегічне планування та інвестиції за рахунок соціальних партнерів і власної позабюджетної діяльності.

Метою соціального партнерства професійного навчального закладу є задоволення потреб учнів в інтелектуальному, культурному й моральному розвитку, в отриманні професійної освіти та кваліфікації в обраній сфері професійної діяльності, в можливості реалізувати власні життєві наміри. Саме цим визначається аксіологічна (ціннісна) значущість соціального партнерства в професійній педагогіці.

Запропонований конспект лекції для керівників ПТНЗ передбачає висвітлення певних теоретичних положень щодо теми лекції, питань міжнародного і вітчизняного досвіду, проблем та перспектив розвитку соціального партнерства в професійній освіті. Наводяться також завдання для самоконтролю, тестів і довідкові матеріали (словник).

Поняття про соціальне партнерство як нової форми соціальної взаємодії та педагогічного явища

Радикальні перетворення в економіці породжують принципово нові відносини у сфері праці. За умов, коли дедалі більше з'являється колективних та індивідуальних власників, трудові відносини звільняються від жорсткого державного регулювання. Щоб захистити трудові права людини в перехідній економіці, необхідна розгалужена й ефективна система колективних переговорів. Саме тому зараз акцентують увагу на розвитку соціального партнерства .

Система соціального партнерства в нашій країні почала складатися відповідно Кодексу законів про працю, Декрету Кабінету Міністрів "Про оплату праці" (1992), Указу Президента "Про Національну раду соціального партнерства" (1993), законам "Про підприємства в Україні" (1991), "Про колективні договори і угоди" (1993), "Про оплату праці" (1995). Існує певна практика партнерств між органами виконавчої влади, профспілками та об'єднання підприємців. Систематично проводять на дво- або тристоронній підставі консультації з питань формування й реалізації соціально-економічної політики, укладають угоди щодо забезпечення зайнятості населення, поліпшення організації та мотивації праці, соціальних гарантій на всіх рівнях (обласному, регіональному, галузевому). В рамках Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України та профспілковими об'єднаннями щороку укладають близько 70 галузевих, 27 регіональних та 55 тисяч колективних угод. Реалізація їх є реальним стабілізуючим чинником розвитку суспільства.[11]

Головним здобутком органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців, профспілок можна вважати перехід від епізодичного спілкування до постійної співпраці. Відбулися позитивні зрушення в громадській свідомості щодо необхідності розв'язання складних соціально-економічних проблем через співпрацю за принципами партнерства.

Проте слід констатувати, що в Україні досі не створено цілісної багаторівневої системи соціального партнерства. Така ситуація є наслідком нерозвиненості її правової, нормативної та організаційної баз. Не досить чітко

визначені суб'єкти та їхній статус. Нагальними залишаються розробка й упровадження комплексного системного аналізу стану трудових відносин на національному та інших рівнях, підвищення на цій підставі їх керованості.

Часто угоди укладають суто формально. Недостатньо використовують можливості узгоджувальних процедур, при тому, що функціонує Національна служба посередництва і примирення, яка утворена згідно з Указом Президента України від 17 листопада 1998 року.

Необхідно докласти зусиль, щоб не дати соціальному партнерству на початок свого розвитку потрапити у фазу стагнації, ознаки чого вже стали з'являтися. Тут є свої причини.

Однією з головних причин нинішньої неповноцінності соціального партнерства є слабка правова культура найманих працівників, неусвідомлення ними ролі і значення соціального діалогу, відсутність практики ведення переговорів, а також прихована або агресивна протидія роботодавців.

Соціальні партнери, - про це свідчить практика переговорних і страйкових процесів, - не готові до змін, що відбуваються в характері трудових відносин. Сьогодні слід акцентувати увагу на поліпшенні роботи регіональних рад соціального партнерства, які вже створені в 24 областях. Чітке функціонування їх підвищить результативність розв'язання проблем зайнятості, умов охорони праці, соціального захисту населення, знизить рівень конфронтаційних настроїв у суспільстві.[10]

У педагогіку термін "соціальне партнерство" прийшов зі сфери трудових відносин. Соціальне партнерство, будучи новою "парадигмою" відкритого суспільства, з'явившись у великих містах, починає проникати й у сільську муніципальну систему освіти. Становлення й розвиток соціального партнерства, як нового явища громадського життя, виникло на початку 50-их років ХХ сторіччя, коли за партнерами, що представляють світ праці, були законодавчо закріплені права для захисту інтересів трудящих. Найбільший розвиток соціальне партнерство одержало в сфері професійної освіти сучасної України.

Історично позитивний досвід соціального партнерства можна відзначити в діяльності сільських шкіл початку ХХ століття. Дослідники земських шкіл цього

періоду відзначають продуктивну взаємодію державних і суспільних сил в освіті. Земство вносило великий вклад у підготовку й перепідготовку педагогічних працівників, і забезпечення навчальними посібниками сільських дітей.

Фундаментом поняття “соціальне партнерство” виступає соціальна взаємодія. Згідно Виноградовій Н.Л., соціальна взаємодія - це спосіб соціального буття, що базується на ідеологічному відношенні соціальних суб'єктів і забезпечує єдність і гармонізацію соціальних структур, маючи кінцевою метою вироблення стратегії єдиних дій окремих особистостей, соціальних груп і спільнот.

За специфікою виникнення, за масштабом соціальних функцій, за впливом на суб'єкти соціальна взаємодія займає особливе місце.

Термін "соціальна взаємодія" прийшов із соціології. Безпосередньо соціальну взаємодію розглядав П.А.Сорокін, що трактував його як функцію одного або безлічі індивідів, залежну від свідомості й поведження інших індивідів. У такому ж аспекті проблема соціальної взаємодії розроблялася Дж. К. Хомансом, Т.Парсонсом. [4;13;14].

Соціальне партнерство - це система взаємин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, яка спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових відносин і інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

Соціальне партнерство в самому широкому змісті варто розуміти як таку суспільну колективно розподілену діяльність різних соціальних груп, що приводить до позитивних й поділюваних всіма учасниками даної діяльності результатів. При цьому зазначена діяльність може здійснюватися як перманентно, так і в рамках ситуативних, спеціально планованих у рамках соціального партнерства акцій. Додамо, що соціальні групи - відносно стійкі сукупності людей, що мають спільні інтереси, цінності й норм поведження, що складаються в

рамках історично певного суспільства. Розрізняють більші соціальні групи: суспільні класи, соціальні шари, професійні групи, етнічні спільності (нації, народності, плем'я), вікові групи (молодь, пенсіонери); малі групи, специфічна ознака яких - безпосередні контакти її членів: сім'я, шкільний клас, навчальна група, виробнича бригада, сусідські спільності, дружні компанії.

Соціальне партнерство також варто розглядати як спосіб побудови цивільного суспільства.

Форми соціального партнерства в освітній системі

Соціальне партнерство являє собою складну форму взаємодії - міжгрупову, - і виникає вона тоді, коли соціальні групи усвідомлюють неможливість досягнення групових цілей без кооперації з іншими співтовариствами. Таким чином, соціальне партнерство є міжгрупова взаємодія по реалізації спільно вироблених цілей, що поєднують на новому якісному рівні цілі групи-учасників взаємодії.

Одна з розповсюджених форм соціального партнерства в освітній системі - функціонування рад різних рівнів. Ради являють собою представницькі органи: у їхній склад входять представники зацікавлених або запрошених сторін. На засідання рад обговорюється коло проблем, загальних для сторін, що беруть участь, і виробляють спільні рішення по їхньому подоланню, що вимагають залучення ресурсів учасників. Рада, таким чином, грає "партнерствобезпечуючу" роль для взаємодіючих груп. Наприклад, в освітніх установах функціонують такі ***види рад***, як:

- науково-методичні, об'єднуючих завідувачів кафедрами або методичними об'єднаннями, наукових керівників і консультантів;
- адміністративні або ради при директорі, що включають заступників директора, а також роботодавців, де існує соціальне партнерство та керівників учнівського самоврядування;
- училищні (ліцейські, шкільні, гімназичні) ради, головні учасники яких представники різних груп учнів;

- батьківські ради, що включають представників різних навчальних потоків (груп, класів, курсів, відділень тощо);
- піклувальні, об'єднуючі тих, хто готовий робити або вишукувати ресурсну підтримку ПТНЗ та іншим професійним закладам.

При установах освіти в області існують і діють такі ради, як:

- громадська рада при голові облради, до складу якого входять і представники сфери освіти (зокрема, директори кращих ПТНЗ, методичних центрів ПТО, центру зайнятості);
- рада ректорів вузів, розташованих на території області, одна з функцій якої - взаємодія з регіональною освітньою системою;
- міська рада освіти при відділі освіти адміністрації міста, що складається із представників різних типів установ освіти міста - дошкільної, загальної, професійної, додаткової, фахової освіти - і подібні їй;
- суспільна рада з екологічної освіти тощо.

Отже, соціальне партнерство використовується в освіті й інших сферах життя й грає все більшу роль у рішенні насущних проблем місцевого співтовариства. Навчальне співробітництво колективу педагогів є зразком, моделлю, складеною ними в індивідуальну професійну діяльність, необхідною мовою успішної організації системи навчального та виробничого співробітництва учнів.

Терміни " соціальне партнерство" і "соціальний діалог" - відносно нові поняття, які з'явилися у зв'язку зі зміною форм власності в нашій країні й зміст яких полягає в тому, що представники роботодавців і працівників, насамперед, найманих, повинні всі проблеми взаємин вирішувати шляхом переговорів, знаходження компромісів і досягнення згоди на взаємовигідній основі.

Соціальне партнерство здійснюється у формах:

- колективних переговорів щодо підготовки проектів колективних договорів і угод;
- взаємних консультацій (переговорів) з питань регулювання трудових відносин і інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин,

забезпечення гарантій трудових прав працівників і вдосконалювання трудового законодавства;

- участі працівників, їхніх представників у керуванні організацією.

Управлінські основи та принципи соціальної взаємодії в сфері освіти

Соціальне партнерство стосовно освіти варто розуміти як:

- партнерство усередині системи освіти навчального закладу між соціальними групами даної професійної спільності;
- партнерство, у яке вступають працівники системи освіти, контактуючи із представниками інших сфер суспільного відтворення;
- партнерство, що ініціює система освіти як особлива сфера соціального життя, що робить внесок у становлення цивільного суспільства.

Останнє розуміння партнерства є найбільш значимим, що дозволяє змінювати, проектувати, апробувати й устанавлювати нові суспільно значимі функції системи освіти. При цьому в кожній ситуації соціальної взаємодії різні розуміння соціального партнерства можуть бути представлені одночасно.

У нинішній системі освіти соціальне партнерство представлено як один з аспектів державно-суспільного управління освітою. Звичайно він стосується перетворення *трьох аспектів системи управління:*

- кадри (це компонент, зміна якого спрямована на ініціацію активності професійно-педагогічних об'єднань);
- фінанси (це компонент, зміна якого спрямована на забезпечення відкритості й раціональності фінансових потоків);
- інформація (це компонент, що спрямований на трансляцію громадськості позитивних, конструктивних і перспективних подань про освіту).

Експерименти по зміні цих аспектів системи управління є важливими, але не забезпечують повною мірою рішення завдання активної участі освіти в становленні соціального партнерства суспільних груп.

Перспективним напрямком проектно-дослідницьких розробок в області соціального партнерства стосовно освіти є вивчення процесів появи, прийняття й реалізації освітніх і інших соціальних ініціатив.

Поняття " партнерство " в одному синонімічному ряді з такими поняттями, як "співробітництво", "взаємодія" і припускає кооперацію декількох людей для досягнення ними власних цілей.

У порівнянні з перерахованими синонімами термін "партнерство" припускає акцент на рівноправність учасників взаємодії. Це означає, що загальна мета діяльності не ущемляє індивідуальних потреб її учасників, а навпаки, повністю відбиває їх. Отже, для вступу в партнерські відносини зацікавлених в партнерстві особі необхідно переконати іншого в тім, що пропонована взаємодія дозволить вирішити його проблеми й, більше того, без такої взаємодії вони не можуть бути дозволені!

Сторонами соціального партнерства є працівники й роботодавці в особі уповноважених у встановленому порядку представників.

Організація співробітництва з соціальними партнерами передбачає крім офіційних домовленостей ще й міжособистісні відносини керівників. Мається на увазі деякі психолого-педагогічні та соціокультурні умови відносин: ступінь критичності мислення, здатність до діалогу, вміння подолати труднощі, невдачі та конфліктні ситуації (навіть стреси), вміння запобігати "силового тиску" тощо. Соціальними технологіями передбачено наступні методи упорядкування співробітництва: врахування інтересів партнерів, значимих цінностей, використання методів екстремальної підтримки, значимої дії, варіативних і перехресних пропозицій, методу посередництва.

У психології спільна діяльність описується в таких термінах:

- *модель співробітництва*, що містить єдині установки, орієнтації, спільні інтереси;
- *солідарно-інтеграційний контакт* між суб'єктами, який включає раціонально значимий обмін діями та інформацією з метою забезпечення спільної роботи з позитивним результатом.

Процеси спільної діяльності визначаються засобами, операціями, формами, умовами, що сприяють ефективній реалізації завдань.

Суб'єкти спільної діяльності встановлюють сприятливі відносини, усувають деструктивні обставини, створюючи органи (або механізми) управління спільною діяльністю у відповідності з поняттям про альянсну сумісність.

Система соціального партнерства включає наступні рівні:

- регіональний рівень, що встановлює основи регулювання відносин у сфері праці в суб'єкті Держави;
- галузевий рівень, що встановлює основи регулювання відносин у сфері праці в галузі (галузях);
- територіальний рівень, що встановлює основи регулювання відносин у сфері праці в муніципальному утворенні;
- рівень навчального закладу, що встановлює конкретні взаємні зобов'язання в сфері праці між працівниками й роботодавцем.

Основними принципами соціального партнерства є:

- рівноправність сторін;
- повага й врахування інтересів сторін;
- зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах;
- сприяння держави в зміцненні й розвитку соціального партнерства на демократичній основі;
- дотримання сторонами і їхніми представниками законів і інших нормативних правових актів;
- повноправність представників сторін;
- воля вибору під час обговорення питань, що входять у сферу праці;
- добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань;
- реальність зобов'язань, прийнятих на себе сторонами;
- обов'язковість виконання колективних договорів, угод;
- контроль за виконанням прийнятих колективних договорів, угод;
- відповідальність сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини колективних договорів, угод.

*Міжнародний досвід соціального партнерства в контексті навчання
впродовж життя*

Сучасна європейська концепція соціального партнерства, обрана реформаторськими колами, концентрує увагу лише на соціальній проблематиці. У багатьох країнах за підтримки Міжнародної організації праці вдосконалюються взаємодії між найманими працівниками, підприємцями й державою. У Франції, крім традиційних органів законодавчої, виконавчої й судової влад, функціонують спеціальні державні структури, де репрезентовані робітники, роботодавці й інші категорії активної частини населення. Таким органом, наприклад, є Економічна і Соціальна рада. До її складу входить 230 осіб: 72 підприємці (31%) 69 представників профспілок (30%), 17 членів сільськогосподарських кредитних спілок (2,3%) та ін. Тут працюють 40 експертів, котрих призначає президент країни. Рада складається з дев'яти робочих груп, кожна з яких налічує 27 членів і декілька спеціалістів, запрошених урядом. Головна функція цього закладу – оцінка проектів нормативних актів, які готує уряд, а також розробка власних.

У Німеччині склалася ефективна форма участі робітників в ухваленні рішень на виробництві через ради підприємств. Діалог на тристоронній підставі існує і в інших західноєвропейських країнах. Цей механізм запроваджено, наприклад, в Іспанії й Португалії, які нещодавно перейшли до ліберальної соціально орієнтованої економіки.[14].

Зараз у більшості країн ведеться активна робота зі створення умови для розвитку співробітництва ринку праці й ринку освітніх послуг. Розробляються нормативні документи, що регулюють відносин підприємств різних організаційно-правових форм і установ освіти. Наприклад, у Росії 1995 році прийнятий Закон про соціальне партнерство, в 1997 році - закон "Про піклувальні ради". В 2000 році прийнята постанова "Про розвиток соціального партнерства в сфері початкової професійної освіти". До постанови підготовлені рекомендації зі створення піклувальних рад в установах початкової професійної освіти, по організації цільової конкретної підготовки, виробничої практики, взаємодії між установою початкової професійної освіти й підприємством.[6].

Це дало підстави навчальним закладам професійної освіти розширити простір соціального партнерства та забезпечити розвиток різноманітних форм взаємодії його суб'єктів. Наприклад, у Новгородському многопрофільному коледжі соціальний простір представлено як внутрішнім, так і зовнішнім колами взаємодії партнерів. В рамках внутрішнього кола соціальними партнерами є кафедри Новгородського державного університету ім. Ярослава Мудрого, піклувальна рада коледжу, професійний коледж економіки і управління ім. Карла Северіна (Німеччина), рада директорів професійних навчальних закладів Новгородської області, інститут освітнього маркетингу та кадрових ресурсів Великого Новгороду, представники адміністрації міста, роботодавці, центр психологічної підтримки студентів, центр культури коледжу та інші суб'єкти соціального партнерства на муніципальному, регіональному та міжрегіональному рівнях.

Зовнішнє коло простору соціального партнерства многопрофільного коледжу представлено соціальними партнерами, які будують свої взаємовідносини на основі договорів про співпрацю, погоджень про розмежування компетенцій та інших нормативних актів. Зовнішніми партнерами коледжу є органи управління освітою міста, служба зайнятості населення, профільні класи, які зорієнтовані на спеціальності інших коледжів. [12].

Упродовж 2000-2001 рр. одним із пріоритетних напрямків діяльності Міністерства загальної й професійної освіти Російської Федерації була організація становлення системи соціального партнерства. Проведені конференції й наради з проблеми "Соціальне партнерство в сфері професійної освіти: умови й механізми" по підготовці фахівців для різних галузей економіки за участю державних виконавчих органів, органів місцевого самоврядування, об'єднань роботодавців і галузевих професійних сполучників, установ професійної освіти, підприємств були широко представлені в засобах масової інформації (преса, радіо, телебачення).

З метою оптимізації діяльності щодо розвитку соціального партнерства міністерством освіти проведено:

- аналіз тенденцій і проблем розвитку професійно-кваліфікаційної структури підготовки в системі професійної освіти щодо потреб громадян, соціально-демографічної ситуації, динаміки зайнятості, тенденцій розвитку галузей економіки;
- визначено тенденції, проблем розвитку спектра освітніх програм у розрізі кожної освітньої установи й муніципальної освіти;
- здійснюється аналіз перспектив кадрового забезпечення розвитку галузей економіки на основі міжвідомчої взаємодії Міністерства освіти з державними структурами (галузевими міністерствами, службою зайнятості населення);
- здійснено аналіз стану взаємодії установ початкової професійної освіти з підприємствами, адміністраціями місцевого самоврядування, освітніми установами, іншими суб'єктами соціального партнерства;
- на основі рекомендацій Міністерства освіти більшість установ професійної освіти (ПО) здійснили в регіонах аналіз потреб випускників загальноосвітніх шкіл в освітніх послугах, професійних навчальних закладів працевлаштування випускників, ринку праці й структури зайнятості, ринку освітніх послуг [14;16].

Як бачимо, сучасна модель соціального партнерства включає широке коло проблем розвитку економіки і соціальної сфери. Наші ж уявлення щодо цього не йдуть далі соціально-трудових відносин на рівні колективних угод, і навіть у цих рамках відповідні органи не спроможні своєчасно і кваліфіковано розв'язати нагальні питання співробітництва сторін.

Процеси співробітництва української професійної освіти з європейською мають здійснюватися в рамках реалізації Копенгагенського процесу (2002), який був спрямований на виконання рішень Декларації Європейської Комісії та міністрів освіти європейських країн з розвитку співробітництва в галузі професійної освіти й навчання у Європі. У Декларації визначено такі завдання:

- створення єдиного європейського простору в галузі професійної освіти і навчання;

- забезпечення прозорості кваліфікацій, поширення і обміну інформацією і розвиток профорієнтації;
- розв'язання проблеми визначення компетенцій і кваліфікацій (створення єдиної рамки для забезпечення прозорості), створення єдиної системи перенесення кредитних одиниць (балів), розробка спільних принципів визнання неформального навчання, розробка кваліфікацій на галузевому рівні, розвиток політики і практики профорієнтації упродовж всього життя;
- забезпечення якості і розробка спільних критеріїв і принципів оцінювання якості професійної освіти і навчання для підвищення економічної віддачі від інвестицій;
- задоволення потреб у навчанні викладачів і майстрів системи професійної освіти і навчання.[8].

Отже всі визначені завдання спрямовані на формування єдиного європейського простору в галузі професійної освіти і навчання. Вони відбивають ідеї Лісабонської стратегії, а також інших важливих загальноєвропейських документів, таких, як Меморандум про освіту упродовж життя (2000) та інших. Європейська Комісія в своїх документах постійно підкреслює: «Хоча ми прагнемо зберегти структурні відмінності національних систем професійної освіти і підготовки, що відбивають особливості країн і регіонів Європи, проте повинні визнати, що головні цілі й результати, до яких ми прагнемо, вражаюче подібні. Нам слід базуватися на цих спільностях і вчитися один у одного поділяти наші успіхи і невдачі, разом використовувати освіту для розвитку європейського громадянства, європейського суспільства у новому тисячолітті» [1;8].

З урахуванням досвіду останніх років діяльності української системи профтехосвіти та результатів реалізації деяких міжнародних програм у зазначеній сфері доцільно звернути увагу на те, що в рамках участі в міжнародних проектах основна увага приділялася розробці навчальних планів і програм для нових спеціальностей, орієнтованих на сучасний ринок праці відповідно до особливостей соціально-економічного розвитку країни. При цьому велика увага приділяється розвитку у молоді не тільки професійних навичок, а й підприємницького духу, досвіду роботи в ринкових умовах.

Так, в рамках консультативної програми ТРАНСФОРМ під керівництвом Міністерства освіти і науки України та Федерального міністерства освіти, науки, технологій і досліджень Німеччини за активного сприяння Федерального інституту професійної освіти Німеччини і товариства імені Карла Дуйсберга протягом 1995 – 1997 років здійснено проект щодо створення Модельних навчальних центрів з підготовки фахівців підприємницької діяльності в Києві, Черкасах та Запоріжжі. На базі зазначених центрів з 1997 року почалася підготовка викладачів-інструкторів з метою кадрового забезпечення створення нових навчальних центрів такого типу [1;3].

Про ефективність цієї інноваційної технології навчання в Україні свідчить той факт, що протягом останніх років кількість навчальних закладів, які працюють за цією технологією, зросла до 16. Створення та розширення мережі навчально –тренувальних фірм сприяє активній співпраці між ними з метою якнайшвидшої адаптації фахівців нової формації до вимог ринку праці в Україні. Реалізовувались також міжнародні проекти такі, як «Аналіз ринку праці» (2000-2001), де спільно з Білорусією, Молдовою та Росією брала участь Україна.

З вересня 2000 року за сприяння Міністерства освіти і науки України, Європейського Фонду Освіти розпочато проект «Реформування ПТО в Україні». Українською стороною запропоновано пріоритетні галузі для реформування ПТО в Україні, а саме: транспорт (м. Київ та західний регіон України), сільське господарство (Вінницька область), туризм та готельне господарство (м. Одеса). Проект має забезпечити значний практичний внесок в процес проведення реформи профтехосвіти в Україні, розробку стандартів компетентності для професій у цих галузях, навчальних планів та програм, проведення перепідготовки викладачів з урахуванням нового змісту підготовки фахівців та впровадження інноваційних технологій навчання [1; 11].

До реалізації зазначеного проекту залучено донорів з країн західної Європи (Німеччина, Італія, Франція, Австрія та ін.). Необхідно докласти зусиль, щоб цю програму було підтримано і з боку української сторони - державних та приватних підприємств у зазначених секторах.

Сучасний досвід соціального партнерства у професійно-технічній освіті України

Стосовно сфери освіти соціальне партнерство, або соціальний діалог, означає встановлення взаємин, адекватних ринкової дійсності, між сферою освіти й роботодавцями - споживачами підготовлених цією сферою кадрами.

Суть цих взаємин полягає в тому, що, з одного боку, сфера освіти повинна готувати кадри фахівців, або здійснювати професійне навчання, відповідно до вимог ринку, запитів підприємців на кадри в обсягах і по складу спеціальностей, достатніх для всього різноманітного господарства країни. З іншого боку, роботодавці повинні брати активну участь у виробленні стратегії освіти, контролі за її якістю, а також у її фінансуванні.

В умовах створення нових типів підприємств, розвитку малого і середнього бізнесу виникає потреба у підготовці робочої сили з відповідного профілю і досить високою кваліфікацією. Цю суперечність між попитом і пропозицією на ринку праці можна зняти завдяки гнучкості політиці навчального закладу. Щоб підготувати конкурентоспроможного фахівця, потрібна нова техніка, програмне забезпечення, сучасні матеріали і технології.

На жаль, відсутність вже протягом більш як десяти років державного фінансування на утримання і оновлення матеріально-технічної бази заважає виконанню цієї вимоги. Тому це питання теж вирішується за допомогою соціального партнерства ПТНЗ з підприємствами – роботодавцями, які забезпечують учнів робочими місцями під час проходження виробничої практики, сприяють їх працевлаштуванню після закінчення навчання, надають соціальну допомогу як учням, так і всьому педагогічному колективу училища.

Досвід свідчить, що завдяки цілеспрямованій роботі колективів працівників ПТНЗ розширюється коло соціальних партнерів профтехучилищ в багатьох регіонах України. Враховуючи, що з усіх освітніх галузей максимально інтегрованою у виробництво є професійно-технічна освіта, без тісної, всебічної взаємодії з широким колом соціальних партнерів її подальший розвиток неможливий. Існуючі технології підготовки, матеріально-технічна база, кадровий потенціал ПТНЗ не повною мірою задовольняють вимоги роботодавця через

відсутність адаптації до умов конкретного виробництва, невиправдано довгий терміни навчання. На часі впровадження альтернативних форм підготовки кваліфікованих робітників у закладах профтехосвіти різних типів і за терміном, і за змістом навчання [3].

Темпи технологічного переоснащення сучасних виробництв такі, що значна кількість знань втрачає актуальність протягом 3-5 років. Це ще раз підтверджує необхідність випереджувальної освіти, орієнтованої на здобуття нових фундаментальних знань, вивчення процесів і технологій. Нині формуються нові взаємовідносини ПТНЗ з підприємствами, спілками роботодавців, службами зайнятості – з усіма тими, хто стає не тільки споживачем продукції ПТНЗ, а й джерелом їх фінансування.

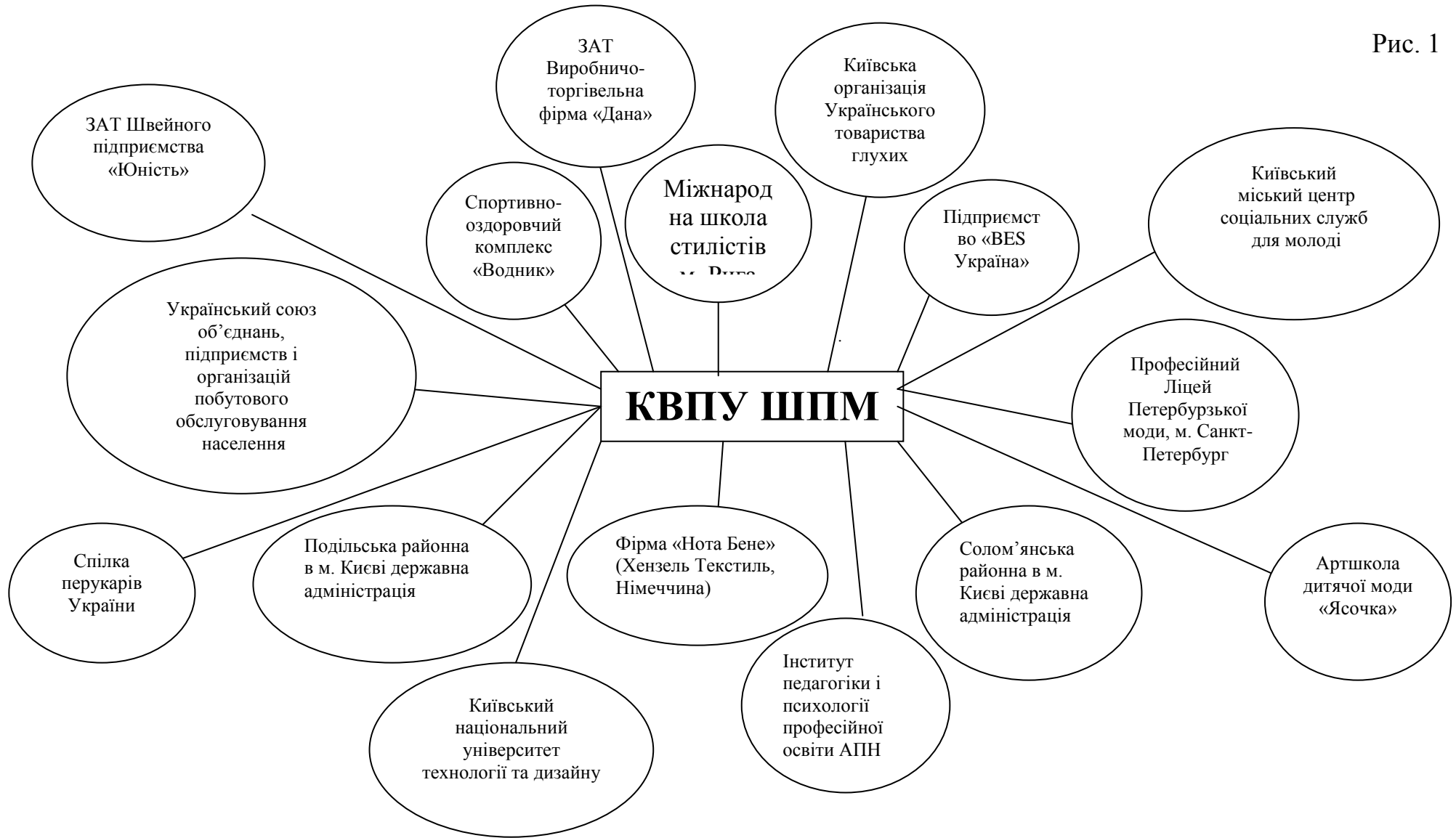
Допомогти закладам профтехосвіти найповніше врахувати вимоги роботодавців, оперативно відреагувати на зміни кон'юнктури ринку праці дозволить саме система соціального партнерства. Як приклади можна навести інтеграцію ПТУ № 2 і Сумського машинобудівного об'єднання ім. М. В.Фрунзе, Сумського професійного ліцею і концерну «Укрросметал», трирічну практику соціального партнерства Лебединського вищого професійного училища лісового господарства і Сумського державного лісогосподарського об'єднання «Сумиліс», співпрацю вищого професійного училища № 4 м. Конотопа з ВАТ «Конотопський завод з ремонту дизельпотягів», а також ПТУ № 40 м. Харкова з товариством «Мода», ПТУ № 12 з харківськими фабриками ім. Тінякова та «Еліта».

Привертає увагу досвід вищого ПТУ № 14 міста Ромни, колектив якого, використовуючи соціальне партнерство з роботодавцями, готують кваліфікованих робітників з 23 проліцензованих професій. Педагогічний колектив виходить з того, що в умовах створення нових типів підприємств, розвитку малого і середнього бізнесу виникає потреба у підготовці невеликої кількості робочої сили з відповідного профілю, але досить високої кваліфікації. Тому цю суперечність між попитом і пропозицією на ринку праці було знято завдяки гнучкості в політиці навчального закладу. Завдяки соціальному партнерству училища з підприємствами - роботодавцями учні забезпечуються робочими місцями під час проходження виробничої практики. Це сприяє їх працевлаштуванню після

закінчення навчання і забезпечує соціальну допомогу як учням так і педагогічному колективу училища. Виконання програм виробничого навчання в училищі забезпечують: КМП «Моноліт», ВАТ «Надра-Геотехніка», ЗАТ «Слобожанська будівельна кераміка», ДП ДАК «Хліб України», швейне підприємство «Пролісок», ТОВ «Оазис-Центр» та ін. Педагогічний колектив училища розвиває співпрацю з Сумським національним аграрним університетом, Сумським державним університетом, Полтавським університетом споживчої кооперації України шляхом створення навчально-науково-виробничого комплексу. Це забезпечує наступність і неперервність навчання молоді [3;5;9].

Як бачимо, у більшості областей соціальними партнерами професійно-технічних училищ є працівники державних підприємств, представники малого і середнього бізнесу, приватні підприємства, міські центри зайнятості, міжнародні партнери, якщо їхні функції – це допомога нашій державі в вирішенні соціальних і кадрових проблем в регіоні.

Цікавий досвід роботи Київського вищого професійного училища швейного та перукарського мистецтва щодо створення простору соціального партнерства з замовниками та роботодавцями (рис.1).



Простір соціального партнерства Київського вищого професійного училища швейного та перукарського мистецтва

Отже, поняття «соціальне партнерство», розглядається як спільна участь державних установ, громадських організацій, бізнесу, окремих осіб у діяльності, спрямованій на вирішення конкретних завдань, що стоять перед суспільством. Таким чином, соціальне партнерство регулює систему взаємин між працівниками, роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, яка спрямована на забезпечення узгодження інтересів ПТНЗ і роботодавців.

Органи управління професійно-технічною освітою регулярно розглядають проблеми соціального партнерства як форми міжнародного, регіонального та місцевого співробітництва, які виступають шляхом інтеграції професійних навчальних закладів України в Європейський освітній простір. Конференції, семінари, наради з цих проблем висвітлюються в пресі. Так, у лютому 2004 р., в управлінні освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації відбулося засідання «круглого столу» з проблем розвитку соціального партнерства у галузі професійно-технічної освіти за участю представників Міністерства освіти і науки України, науковців Відділення педагогіки і психології професійно-технічної освіти АПН України, керівників галузевих управлінь обласної державної адміністрації, керівників підприємств-роботодавців, директорів професійно-технічних навчальних закладів. Основна мета «круглого столу» - обговорення проблем і визначення перспектив розвитку соціального партнерства у нових соціально-економічних умовах. Було прийнято відповідні рекомендації: соціальне партнерство визнавалося пріоритетним напрямом державної політики в галузі професійно-технічної освіти, рекомендувалось професійно-технічним навчальним закладам налагодити тісні зв'язки зі службами зайнятості, розширити взаємодію ПТНЗ із загальноосвітніми навчальними закладами для здійснення допрофесійної підготовки учнів старшої школи, започаткувати укладення угод з роботодавцями щодо їх участі у підготовці кваліфікованих робітників за їх замовленням. Особливо підкреслювалося, що у сучасних умовах посилюється значення творчого врахування міжнародного досвіду розвитку соціального партнерства в галузі професійно-технічної освіти. Важливо зазначити, що учасники «круглого столу» запропонували вийти з пропозицією до Міністерства праці і соціальної політики України щодо включення до проекту Закону України «Про соціальне

партнерство» окремого розділу «Соціальне партнерство в професійній освіті» [3;5;9;10].

Проблеми та перспективи розвитку соціального партнерства в освіті

Можна виділити проблеми, які мають вирішувати соціальне партнерство у сфері освіти:

- Ринок і його потреби визначають взаємодію ПТНЗ і ринку праці. Вимоги до професійної підготовки кадрів не залишаються незмінними, а швидко змінюються разом із технічним прогресом. Потрібно оперативне врахування як цих змін, так і відповідних вимог до компетентності кадрів.

- Освіта – це тривалий процес; сьогодні готуються кадри для роботи в майбутньому й необхідно знати, кого варто готувати та прогнозувати майбутню потребу у фахівцях.

- Оскільки життя суспільства не вичерпується ринковими відносинами, освіта служить не тільки інтересами ринку, але й інтересам суспільства в цілому, а тому вона не може бути тільки "служницею" ринку.

- Базою для професійної підготовки є загальна освіта. Взаємини між загальною і професійною освітою теж є частина проблеми, яку має вирішувати соціальне партнерство.

Істотним внеском у розв'язання перерахованих проблем може бути розвиток відкритого і дистанційного навчання, що базується на тих можливостях, які відкриваються перед освітою у зв'язку із впровадженням в освітній процес комп'ютерної техніки й нових засобів зв'язку.

Комп'ютеризація процесу навчання дозволяє створювати його нові методи й на цій основі прискорювати освітній цикл, підвищувати якість навчання, краще розвивати практичні навички та управління цим процесом.

Розвиток засобів зв'язку дозволяє створювати нові способи доведення знань до учня, нові способи "з'єднання" учня й викладачів, зменшувати вплив територіального фактору на освітній процес і на цій основі розширювати

доступність до різних видів і форм навчання з боку всіх верств суспільства, зменшувати залежність навчання від матеріальних можливостей учня.

Дистанційне навчання може зіграти важливу роль у зміцненні соціального партнерства в сфері освіти багато в чому завдяки встановленню тісних зв'язків між підприємствами й навчальними закладами, між підприємствами й безпосередньо учнями, між різними типами навчальних закладів, між системами освіти різних країн і т. п.

Щодо інших перспектив розвитку соціального партнерства, слід підкреслити, що в умовах глобалізації життя суспільства змінюється роль партнера сфери освіти в соціальному діалозі. Роботодавці (їхні представники) повинні будуть брати безпосередньо участь у самому процесі професійного навчання, а не тільки, як у цей час, висувати свої вимоги по обсягах і складу професій, їхньому утримуванню, пасивно брати участь у фінансуванні.

Асоціації роботодавців зможуть створювати свої власні системи дистанційного навчання на основі розроблених освітніх модулів, пристосованих спеціально для дистанційного навчання, робити замовлення на нові модулі, входячи з потреб виробництва, рекламувати свої навчальні програми і роботи відбір серед випускників ПТНЗ. Залежно від ситуації ці системи дистанційного навчання можуть функціонувати на платній, частково оплачуваній або безкоштовних основах, але головне полягає в тому, що на відміну від діючої системи освітніх установ, що переважно є державними (є й приватні освітні установи всіх типів, але їхніми власниками, як правило, є не самі роботодавці), система дистанційного навчання може розвиватися як система професійної освіти самих роботодавців і тим самим багато проблем відповідності освіти потребам ринку могли б вирішуватися більш оперативно, точніше, а можливо й з меншими витратами з боку всіх зацікавлених учасників цього процесу [6;15].

Отже соціальне партнерство в діяльності професійно-технічної освіти виступає як система взаємодії навчальних закладів і ринку праці та як один з аспектів державно-суспільного управління освітою.

Завдання для самоконтролю

Тести

1. Виберіть найточніше означення.
 - а) Соціальне партнерство - це форма соціальної взаємодії різноманітних державних інститутів і суспільних груп соціального співтовариства.
 - б) Соціальне партнерство - це система взаємин між працівниками (їх представниками), роботодавцями органами державної влади та органами місцевого самоврядування.
 - в) Соціальне партнерство - це засіб узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових відносин.
 - г) Соціальне партнерство - це спільна колективна розподілена діяльність соціальних груп.
 - д) Соціальне партнерство - це особлива сфера соціального життя, що робить внесок у становлення цивільного суспільства.
 - е) Соціальне партнерство - це встановлення взаємин, адекватних ринкової дійсності, між сферою освіти й роботодавцями.
 - ж) Соціальне партнерство - це один з аспектів державно-суспільного управління освітою.
 - з) Соціальне партнерство - це пріоритетний напрям державної політики в галузі професійно-технічної освіти.
2. Серед основних цілей нового етапу соціального партнерства в профтехосвіті визначте пріоритетні.
 - а) Прогнозування потреб ринку праці, формування структури і обсягів підготовки кадрів у ПТНЗ всіх форм власності з урахуванням демографічних тенденцій, та соціальних факторів.
 - б) Розробка комплексу заходів щодо реалізації політики випереджувального розвитку професійно-технічної освіти та піднесення її статусу серед інших освітніх підсистем.
 - в) Розвиток ресурсного забезпечення та інфраструктури закладів ПТО.
 - г) Соціальна підтримка учнів та працівників ПТНЗ, створення громадських організацій (об'єднань) соціальних партнерів для надання такої підтримки.

д) Залучення всіх соціальних партнерів до участі в розробці Державного стандарту професійно-технічної освіти з метою оптимального урахування їх потреб у кваліфікованих кадрах.

е) Формування ефективної системи державно-громадського регулювання діяльності ПТНЗ.

ж) Заохочення та сприяння міжнародному співробітництву ПТНЗ з усіма зацікавленими структурами з метою розвитку навчального закладу та його адаптації до вимог міжнародного освітнього простору.

3. У переліку принципів соціального партнерства виділити першорядні для початку роботи партнерів (5-6).

а) Рівноправність сторін.

б) Повага й врахування інтересів сторін.

в) Повноправність представників сторін.

г) Дотримання сторонами і їхніми представниками законів і інших нормативних правових актів.

д) Добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань.

е) Реальність зобов'язань, прийняття на себе сторонами.

ж) Сприяння держави в зміцненні й розвитку соціального партнерства на демократичні основи.

з) Зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах.

и) Воля вибору під час обговорення питань.

к) Обов'язковість виконання колективних договорів, угод.

л) Контроль за виконанням прийнятих договорів, угод.

м) Відповідальність сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини договорів, угод.

4. Продовжить речення.

Передання ПТНЗ у пряме підпорядкування обласним державним адміністраціям посилить соціальне партнерство, оскільки...

а) органи місцевої влади зможуть стати посередниками між ПТНЗ, роботодавцями та ВНЗ;

- б) органи місцевої влади сприятимуть походженню виробничої практики учнів на підприємствах області;
 - в) це поліпшить забезпечення ПТНЗ матеріальною базою навчання;
 - г) це більш чітко визначить регіональні компоненти змісту професійної освіти;
 - д) це буде сприяти активізації міжнародних стосунків;
 - є) це покращить соціальну адаптацію учнів.
5. У переліку проблем соціального партнерства в сфері професійної освіти оберіть головну проблему.
- а) Забезпечення системи взаємодії ПТНЗ і ринку праці, відповідне реагування на зміни вимог до професійної підготовки кадрів.
 - б) Необхідність прогнозування майбутньої потреби у фахівцях.
 - в) Обслуговування інтересів суспільства в цілому.
 - г) Упорядкування взаємин між загальною і професійною освітою.
 - д) Належність соціальних партнерів до різних бюджетів.
 - є) Відповідальність роботодавців за професійне становлення учнів ПТНЗ.

Запитання та завдання для самоперевірки

1. Що є основою поняття "соціальне партнерство"?
2. Перерахуйте основні принципи соціального партнерства.
3. Які рівні включає система соціального партнерства?
4. У яких формах здійснюється соціальне партнерство?
5. За яких умов розвиток соціального партнерства здійснюється більш результативно?
6. Які види рад функціонують в освітніх установах?
7. Які професійні компетентності управлінця потрібні для здійснювання соціального партнерства?
8. Які проблеми соціального партнерства існують в сфері освіти?
9. Схарактеризуйте роль партнерів у сфері освіти?
10. Яка роль соціального партнерства ПТНЗ в розвитку економіки Вашого регіону. Які варіанти педагогічного проектування можна запропонувати щодо участі Вашого ПТНЗ у цьому процесі?

11. Схарактеризуйте можливості соціального партнерства у навчанні та вихованні учнів ПТНЗ.
12. Яка, на Вашу думку, роль соціального партнерства у вирішуванні соціальних проблем учнівської молоді в ПТНЗ?
13. Схарактеризуйте основні механізми соціального партнерства ПТНЗ.

Література

1. Заїка В. Соціальне партнерство в системі професійно-технічної освіти: перспективи розвитку // Педагог професійної школи: Зб. наук. праць. / Редкол. : Н.Г.Ничкало (голова), І.А.Зязюн, О.І.Щербак (заступник голови) та ін. – К.: Наук. світ, 2002. – С.58-64.
2. Кремень В. Сучасні світові тенденції і розвиток освіти // Професійно-технічна освіта. – 2006. - № 1. – С.19 – 22.
3. Круглий стіл "Соціальне партнерство у підготовці кваліфікованих робітників" // Професійно - технічна освіта - 2004. - №2. - С. 2-4.
4. Либоракина М.И., Никонова Л.С. Социальное партнёрство: взаимодействие между государственными, коммерческими и общественными структурами. – М.: ВШЭ, «Институт экономики города», 2001.
5. Ничкало Н.Г. Науково-методичне забезпечення соціального партнерства // Професійно-технічна освіта. - 2004. - №2.-С.15-16.
6. Новіков В. Соціальне партнерство //Соціальна політика і соціальна робота: Український науковий і громадсько-політичний часопис .- К.: Фара. -2000.-№1 (13).-С. 47-51.
7. Орлов В. Педагогічний менеджмент: проблеми професійного становлення особистості управлінця // Проблеми педагогічних технологій: Збірник наукових праць. – 2001. – Вип. 3. – С. 168 – 174.
8. Пуховська Людмила Стратегії формування загальноєвропейського простору професійної освіти // Професійно-технічна освіта, 2005. - №4. – С. 37-39
9. Радкевич В.О. Соціальне партнерство як чинник розвитку ПТНЗ в регіоні //Професійно-технічна освіта .-2004. -№2 .- С. 12-13.
10. Соціальне партнерство та регіоналізація управління - потенціал якісного оновлення професійно-технічної освіти і розвитку економіки регіону //Вісник профосвіти, ХОНМЦ ПТО .-2002 .- №15-16.С.1-9.
11. Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики .- К.: "К.І.С.", 2003. - 296 с.

12. Тимофеев В.В., Амосова А.Г., Старкова Л.Г. Социальное партнерство многопрофильного колледжа // Среднее профессиональное образование .-2002 .- №8 .- С. 5-8.
13. Селигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире .- М.: Мысль, 1996.
14. Социально ответственный бизнес: глобальные тенденции и опыт стран СНГ / Подред. М.М. Либоракиной . М.: Фонд "Институту экономики города", 2001.
15. Туркин С. Инвестировать в социальное партнерство // Сообщение .- 2000 .- № 11-12. - С. 69-71.
16. Материалы международного семинара по вопросам социального партнерства в области профессионального образования. (Москва, декабрь 1999 г.)
Web-сайт: <http://www.geoexpress.ru/observatory>
17. Материалы Всероссийской конференции "Социальное партнерство. Российский опыт. Год 2000-й" (Санкт-Петербург, ноябрь 2000 г.)
<http://ndc.org/ru/conafer/confinfo/htm>
18. Социально ответственный бизнес в странах СНГ
<http://www.urbanecomonomics/ru/work/social/areas/>

ДОДАТОК

Довідкові матеріали

Для педагогічного колективу соціальне партнерство (внутрішнє або зовнішнє), його поширення удосконалення може бути формою або напрямом інноваційної діяльності, що потребує певних організаційних та управлінських зусиль та відповідного забезпечення.

У зв'язку з поверненням старих та появою нових педагогічних явищ в освітньому середовищі або в педагогічному науковому знанні триває процес переосмислення понятійного апарату профтехпедагогіки.

Тому пропонуємо довідковий словник, який буде в нагоді для керівників професійних навчальних закладів.

література

Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. – К., 1997. –376 с.

Інноваційні педагогічні технології: Словник – довідник / Автор –упорядник І.М. Дичківська. — Рівне: РДГУ, 2003. – 43 с.

Паламарчук В.Ф. Педагогічні інноваційні: міфи та реалії //Директор школи, ліцею, гімназії. – 2002. – № 3. – С. 36-40.

Словник іншомовних слів. К.: Головна ред. УРЕ, 1985.

Аксіологія педагогічна – наука про сприйняття, освоєння та оцінку нового у педагогіці. *Основні категорії педагогічної аксіології*: педагогічне співтовариство, оцінка та різновиди процесів освоєння нового, явища консерватизму і новаторства в педагогіці, особливості інноваційного середовища, готовність педагогічного співтовариства до сприйняття і оцінки нового тощо.

Бар'єр психологічний – психічний стан, який виявляється в неадекватній пасивності особистості, що перешкоджає виконанню нею тих чи інших дій. Причинами виникнення психологічних бар'єрів можуть стати новизна і небезпечність ситуації, несподівана або негативна інформація, відсутність гнучкості і швидкості мислення.

Взаємодія педагога і вихованців у педагогічному процесі – взаємний вплив дорослого і дітей, у процесі якого здійснюється їхній взаєморозвиток.

Каналами взаємодії у педагогічному процесі виступають діяльність, спілкування і взаємини вихователя та вихованців. Модель педагогічної взаємодії визначає характер педагогічної системи.

Взаєморозуміння – система почуттів і взаємин, яка дозволяє узгоджено досягнути цілей спільної діяльності чи спілкування. Максимально сприяє дотриманню інтересів і надає можливості для саморозкриття кожної особистості.

Виховна система – це умовно об'єднаний комплекс виховних цілей; людей, що реалізують їх у процесі цілеспрямованої діяльності; відносин, що виникають між її учасниками; освоєного середовища й управлінської діяльності по забезпеченню життєздатності цієї системи.

Вплив педагогічний – вплив педагога на свідомість і поведінку вихованців, на організацію життя і діяльності з метою формування у них певних якостей особистості та забезпечення успішного досягнення заданих цілей.

Глобалізація освіти – одна з фундаментальних тенденцій розвитку освіти. Відображає формування єдиного соціального, інформаційного і освітнього простору в масштабах усієї планети, в тому числі, через діяльність засобів масової інформації, канали Internet.

Готовність до інноваційної діяльності – особливий особистісний стан, який включає в себе взаємопов'язані і взаємообумовлені компоненти: мотиваційний, когнітивний, процесуальний і креативний. Розглядається як внутрішній чинник, що формує інноваційну позицію педагога.

Гуманітаризація освіти – одна з основних тенденцій розвитку освіти в сучасному світі. Відображає зростання ролі і значення людських відносин, взаємного прийняття учасників освітнього процесу для успішності освіти в цілому.

Діяльність педагогічна – професійна діяльність, спрямована на створення в педагогічному процесі оптимальних умов для виховання, розвитку і саморозвитку особистості.

Диверсифікація системи освіти – процес розширення системи освіти, що склалася, за рахунок збільшення числа типів і видів освітніх закладів.

Експеримент – (від лат. *experimentum* – проба, досвід) – метод дослідження, що передбачає виокремлення суттєвих факторів, які впливають на результати педагогічної діяльності, і дозволяє варіювати ці фактори з метою досягнення оптимальних результатів (В.І. Загвязинський); спрямована і контрольована педагогічна діяльність по створенню та апробуванню нових технологій навчання й виховання, розвитку учнів, управління освітньо-виховним закладом.

Експертиза (від лат. *expertus* – досвідчений) – оцінка стану, що виявляє суспільну значущість ініціативи, її реалізаційний потенціал, особливості включення означеної ініціативи до регіональної освітньої ситуації. Експертиза визначає можливі напрямки руху певної інновації, форми її існування і вплив у регіональній ситуації.

Експертна діяльність – особливий тип дослідницької діяльності: об'єктом вивчення має педагогічну практику, що розвивається.

Експертна оцінка – експертне судження, виражене у кількісній формі або як оцінке (краще, гірше тощо). Можливі індивідуальні, групові та колективні експертні оцінки.

Життєвий цикл нововведення – етапи, які проходить у своєму розвитку нововведення: виникнення (стар); швидкий ріст (у боротьбі з опонентами, консерваторами, скептиками); зрілість; освоєння; дифузія (проникнення, розповсюдження); насичення (освоєння багатьма людьми, проникнення у всі частини педагогічного і управлінського процесів); рутинізація (достатньо тривале використання новації, в результаті чого для багатьох людей вона стає звичним явищем, нормою); криза (вичерпність можливостей застосувати новацію в нових галузях, умовах); фініш (нововведення перестає бути таким, як є, або замінюється іншим більш ефективним, або ж поглинається більш загальною ефективною системою).

Завдання педагогічне – осмислення педагогічної ситуації, що склалась і прийняття на цій основі рішень і плану необхідних дій.

Здібності педагогічні – узагальнена сукупність таких індивідуально-психологічних особливостей і професійно значущих якостей педагога, які

забезпечують досягнення високих результатів у педагогічній діяльності. Розрізняють *види* педагогічних здібностей: *гностичні* (вміння пізнавати й отримувати задоволення від пізнання); *дидактичні* (вміння пояснювати, передавати знання, навчати); *комунікативні* (вміння спілкуватись, співробітничати); *перцептивні* (вміння проникнути у внутрішній світ дитини, здатність до емпатії); *прогностичні* (вміння здійснювати педагогічне передбачення, прогнозувати результати взаємодії у педагогічній діяльності) та ін.

Інновативність – емоційно-оцінне ставлення до нововведень, відмінність у сприйнятливості суб'єктів до інновацій, нових у даній системі ідей, досвіду, яка являє собою здебільшого не лише розповсюдження нововведень, а й рису особистості, що характеризується високим почуттям нового, прагненням до творчості.

Інноватика педагогічна – вчення про створення педагогічних нововведень, їхню оцінку та освоєння педагогічним співтовариством, використання і застосування на практиці.

Інноваційна педагогічна діяльність – вищий ступінь педагогічної творчості; педагогічне винахідництво нового у педагогічній практиці, що спрямоване на формування творчої особистості, враховує соціально-економічні, екологічні, політичні, демографічні зміни у суспільстві і виявляється у цілепокладанні, визначенні мети, завдань, змісту й технології інноваційного навчання та виховання.

Інноваційна культура педагога – система освоєних особистістю педагогічних засобів, що забезпечують інноваційний спосіб діяльності, системоутворюючим елементом якої є цінності "інноваційного плану". Інноваційна культура виконує раціонально - праксіологічну, організаційно-впорядковуючу, описово-пояснювальну, прогностико-управлінську, евристико-пізнавальну і комунікативно-трансляційну функції.

Інноваційна педагогічна технологія – цілеспрямоване, систематичне та послідовне впровадження в практику способів, прийомів педагогічних дій і засобів, що охоплюють цілісний навчально-виховний процес від визначення його мети до одержання очікуваних результатів.

Інноваційне середовище – педагогічно доцільно організований простір життєдіяльності, який сприяє розвитку інноваційного ресурсу особистості; інтегрований засіб накопичення і реалізації інноваційного потенціалу освітнього закладу.

Інноваційні ідеї – лише ті, які засновані на новому знанні про процеси людського розвитку і пропонують невикористовуванні раніше теоретичні підходи до розв’язання педагогічних проблем, конкретні практичні технології отримання високих результатів.

Інноваційні вміння – володіння способами і прийомами інноваційної діяльності, що дозволяють виокремити проблему, проникнути в її суть, і на цій основі конструювати і продуктивно вирішувати інноваційні професійно-педагогічні завдання.

Інноваційний потенціал керівника – сукупність соціокультурних і творчих характеристик особистості керівника, що виражає готовність удосконалювати педагогічну управлінську діяльність, а також наявність внутрішніх засобів і методів, які забезпечують цю готовність.

Інноваційний потенціал освітньо-виховного закладу – здатність закладу створювати, сприймати, реалізувати нововведення та своєчасно позбавлятися від застарілого, педагогічно недоцільного.

Інноваційний прогностичний характер управління освітнім закладом – введення в управлінський цикл таких змін, які спрямовані на визначення перспектив розвитку освітньої системи та її радикальне оновлення: діагностика стану проблем і виявлення проблемних полів, побудова концепції перетворення і проектування, програмування діяльності, моделювання й корекція моделі, її адаптації і тиражування результатів.

Інноваційний процес – комплексна діяльність по створенню, освоєнню, використанню та розповсюдженню нововведень.

Інноваційний режим – порядок здійснення навчання в умовах конкретної інновації; систематичне здійснення координації і регуляції Інноваційний процесу.

Компоненти педагогічної системи – мета (педагогічний ідеал виховання), зміст педагогічного впливу (освітня програма), засоби, форми, методи

педагогічного впливу; результат; люди (педагоги, батьки, вихованці тощо) як носії педагогічної системи, об'єкти і суб'єкти педагогічної діяльності.

Контакт особистий – перший момент встановлення зв'язку між двома партнерами, які вступають у спілкування і взаємодію. *Види контакту: фізичний (тактильний)* – за допомогою дотику; *візуальний* – за допомогою погляду; *вербальний* – за допомогою слів; *пластичний* – виражений жестом; *предметно-дійовий* – коли предмет і дія виступають засобом встановлення зв'язку. Найбільшу цінність для виховання дитини має візуальний контакт - погляд очі в очі.

Конфлікт – надзвичайно загострене протиріччя, пов'язане із значними емоційними переживаннями.

Конфлікт педагогічний – це також протиріччя між суб'єктами. Буває двох видів: внутрішній (внутрішньо-особистісний) і зовнішній (міжособистісний і міжгруповий). В залежності від способу розв'язання виокремлюють *продуктивні* (конструктивні) і *деструктивні* конфлікти. Продуктивні конфлікти стимулюють розвиток окремої особистості або групи. Помилкове сприйняття тієї ж ситуації може призвести до деструктивного розв'язання проблем. Способи розв'язання конфлікту: прояв емпатії, компроміс, "третейський суддя", двосторонній аналіз, тимчасовий розрив зв'язку, ультиматум тощо.

Креативність мислення – здатність висловлювати незвичайні ідеї, нетрадиційно мислити, швидко розв'язувати проблемні ситуації.

Критерій оптимальності – ознака (показник), на основі якого проводиться оцінка можливих варіантів (альтернатив) розвитку процесу і вибір найкращого з них. Всупереч вимогам логіки (щоб критерій містив тільки один показник), у педагогіці він завжди виходить комплексним, оскільки досить складно диференціювати причини і наслідки процесів, що протікають у педагогічній системі.

Критичне мислення – здатність аналізувати інформацію з позицій логіки, вміння виносити обґрунтовані судження, рішення і застосовувати одержані результати як до стандартних, так і до нестандартних ситуацій, питань і проблем. Цьому процесові властива відкритість новим ідеям.

Модель фахівця – узагальнений перелік якостей, який визначає професіоналізм у відповідній сфері людської діяльності. Модель фахівця є еталоном, зіставлення з яким дозволяє виявити міру наближення окремих осіб до бажаного рівня професіоналізму; узагальнений зразок професіонала, який є кінцевою метою діяльності вищої школи і відповідає всім вимогам практики, з урахуванням тих змін, що прогнозують в недалекому майбутньому.

Неологія педагогічна – наука про створення нового у педагогіці. *Основні категорії педагогічної неології*: нове в педагогіці, класифікація педагогічних нововведень, умови створення нового, критерії новизни, традиції і новаторство, етапи створення нового у педагогіці.

Новаторство – вищий ступінь педагогічної професійної майстерності, педагогічне винахідництво нового, якого досі не було в педагогічній практиці, яке ще не висвітлено широко у педагогічній літературі.

Нововведення – комплексний, цілеспрямований процес створення, розповсюдження й використання нового, метою якого є задоволення потреб і процесів людей новими засобами, що веде до певних якісних змін систем і способів забезпечення її ефективності, стабільності та життєздатності.

Освітня технологія – технологія, що відбиває загальну стратегію розвитку освіти, єдиного освітнього простору. Її призначення – прогнозування розвитку освіти, його конкретне проектування і планування, передбачення результатів, а також визначення відповідних освітнім цілям стандартів. Прикладами освітніх технологій можуть бути концепції освіти, освітні закони, освітні системи (гуманістична концепція освіти, Закон України "Про освіту", система неперервної освіти тощо).

Партнер (фр. *partnaire*) 1) учасник гри, вистави; 2) компаньйон, спілєник.

Педагог інноваційної орієнтації – це особистість, яка здатна брати на себе відповідальність, вчасно враховувати ситуацію соціальних змін, найбільш перспективний соціальний тип педагога. Як дослідник, він "спрямований на науково обґрунтовану організацію навчально-виховного процесу з прогностичним спрямуванням, має адекватні ціннісні орієнтації, гнучке професійне мислення, розвинуту професійну самосвідомість, сформовану готовність до сприйняття

нової інформації, високий рівень самоактуалізації, володіє мистецтвом рефлексії" (Н.І.Клокар).

Педагогіка співробітництва – сучасна педагогічна концепція, в якій дитина розглядається як активний суб'єкт спільної з педагогом діяльності, заснованої на реальному співробітництві, демократичних і творчих засадах. Фундаментом педагогіки співробітництва є гуманістичний характер взаємин вихователя і вихованців. Автори педагогіки співробітництва: Ш.О.Амонашвілі, І.П.Волков, Є.М.Ільїн, С.М.Лисенкова, В.О.Сухомлинський, В.Ф.Шаталов та ін.

Педагогічна концепція – певний спосіб розуміння, трактування педагогічних явищ; основна точка зору на предмет педагогічної науки чи педагогічного явища; керівна ідея для їх систематичного висвітлення; система пов'язаних між собою, взаємозумовлених поглядів на сутність педагогічних явищ.

Педагогічна технологія – проект певної педагогічної системи, що реалізується на практиці; змістова техніка реалізації навчально-виховного процесу; закономірна педагогічна діяльність, яка реалізує науково-обґрунтований проект навчально-виховного процесу і має вищий рівень ефективності, надійності, гарантованого результату, ніж традиційні методики навчання й виховання.

Проектування педагогічне – цілеспрямоване діяльність, яка визначає необхідність педагогічних перетворень, прогнозує та оцінює наслідки реалізації тих чи інших педагогічних задумів.

Регіоналізація освіти – фундаментальна тенденція сучасності, реалізується через формування особливого "національно-регіонального" компонента в освіті, який відображає історико-культурні, соціально-економічні реалії та потреби розвитку окремих територіальних і етнокультурних спільнот.

Рефлексія – див. окрему статтю після словника.

Рівні новизни – *абсолютна новизна* (принципово невідома новація, відсутність аналогів і прототипів); *локально-абсолютна новизна* (використання новації в нових умовах, хоча ця новація застосовувалася на інших об'єктах); *умовна новизна* (виникає при незвичному поєднанні раніше відомих елементів); *нормативна новизна* (новація вважається оригінальною, якщо відрізняється від

інших, які в даний час використовуються як норма); суб'єктивна новизна (коли об'єкт новий для даного суб'єкта).

Самоактуалізація (від лат. *actualis* – дійсний, справжній) – прагнення людини до найбільш повного виявлення, розвитку і реалізації своїх особистісних можливостей. Справжня самоактуалізація передбачає наявність благоприємних соціально-історичних умов і відповідного виховання.

Синергетика – наука, що досліджує процеси переходу складних систем із неупорядкованого стану в упорядковане; встановляє такі зв'язки між елементами систем, при яких їхня сумарна дія в межах систем перевищує за своїм ефектом просте додавання ефектів дії кожного з елементів окремо. Як самостійна наука виникла в середині 70-х років ХХ ст. Для педагогіки починає виступати як один з методологічних принципів, оскільки саме в межах цілеспрямованої взаємодії у педагогічному процесі спостерігаються ефекти, що вивчаються синергетикою.

Системні нововведення – нововведення, які охоплюють весь педагогічний процес освітньо-виховного закладу. Для освоєння таких нововведень абсолютно необхідною є розробка програми розвитку. До системних нововведень належать насамперед ті, які передбачають або перебудову всього закладу під певну ідею, концепцію, або створення нового освітнього закладу на базі попереднього (наприклад, ВПУ – агрофірма дитячий садок-школа, адаптивна школа, школа-лабораторія тощо).

Ситуація успіху з педагогічної точки зору – цілеспрямоване, організоване поєднання умов, за яких створюється можливість досягти значних результатів у діяльності як окремо взятої особистості, так і колективу в цілому. Це результат продуманої та підготовленої стратегії і тактики педагога, сім'ї. Ситуація успіху досягається тоді, коли сама дитина визначає цей результат як успіх.

Соціалізація – складний процес входження індивіда до соціуму. З одного боку, включає засвоєння певної системи цінностей (норм, зразків, знань, уявлень), що дозволяє індивіду функціонувати як члену суспільства. З іншого боку – процес здобуття власного соціального досвіду і активного самобудівництва особистості.

Структура діяльності – елементи діяльності в їх внутрішньому взаємозв'язку і взаємній обумовленості. Традиційно виокремлюють такі

елементи, як: мотиви, план діяльності, засоби, методи і форми діяльності, критерії результативності тощо.

Творче співробітництво – принцип особистісно-орієнтованої педагогіки; процес взаємодії людей між собою для досягнення спільної мети.

Технологія колективної творчої діяльності – інноваційний засіб освіти, за допомогою якого педагоги осягають феномену "творчості". Це неперервний процес управління розвитком потреб, здібностей, засвоєння педагогом досвіду людських стосунків і практичної творчості, в хід якого розвиваються спрямованість на самодослідження, формуються уміння самодіагностики психічного стану і уміння прогнозувати можливі варіанти своєї професійної поведінки і спілкування з іншими людьми.

Фактори розповсюдження нового – а) *соціальні умови широкого плану* (переважаюче в суспільстві ставлення до педагогічних ідей, державна політика в сфері освіти взагалі і стосовно конкретних нововведень зокрема); б) *окремі соціальні умови* (діяльність конкретних державних і суспільних інститутів – засобів масової інформації, учбових закладів, органів освіти, самодіяльних педагогічних об'єднань); в) *особистісні фактори* (особистісні особливості авторів і пропагандистів педагогічних інновацій, у тому числі авторитетність цих людей в очах творчих педагогів, усього педагогічного товариства, діячів освіти).

Рефлексія

Сучасний ринок праці висуває все більші вимоги щодо конкурентоспроможності майбутніх працівників. Причому, це стосується як рівня фахової компетентності претендентів на робоче місце, так і їх особистісних якостей. Незалежно від професій, наявність таких рис, як високий рівень саморегуляції, ініціативність, креативність, прагнення професійного самовдосконалення, безумовно, цінуються працедавцями. Додамо, що максимальна самореалізація особистості в обраній професії можлива лише за умови адекватного професійного самовизначення.

Таким чином, нові суспільні орієнтації, зміни системи цінностей, якісна перебудова ринку праці, більш жорсткі умови конкуренції – суттєво змінило умови, за яких відбувається професійне самовизначення.

Рефлексію розглядають як форму "теоретичної діяльності суспільно розвиненої людини, спрямованої на осмислення всіх своїх дій та їх законів; як діяльність самопізнання, що розкриває специфіку духовного світу людини" (Философская энциклопедия. М.: Советская энциклопедия, 1967.– Т.4.– 591 с.).

Професійна рефлексія – пошук, оцінка, обговорення з собою власного досвіду, реального і уявного. Рефлексія найчастіше стихійна, ситуативна; професійна рефлексія переважно "упорядкована" досвідом, змістом і обставинами діяльності, а тому й піддається зовнішньому впливові, корегуванню.

У педагога (керівника) об'єктом рефлексії є люди та ситуації з ними і між ними, тобто завжди уяскравлений людський, гуманістичний аспект з поєднанням високих ціннісних критеріїв з чесністю і відповідальністю. Будь-яка педагогічна проблема чи педагогічна дія завжди рефлексивні.

Найважливіше для технології управління – опинитися під впливом людини, не здатної на ефективну рефлексію самої себе. (Зязюн І. А. Освітні технології у вимірах педагогічної рефлексії / Світло, 1996. – № 1. – С. 4-9).

Людина – у випадку неуспішної діяльності, коли спроби використати відомі способи дій не спрацьовують, або є очевидним, що вони не підходять – може робити спроби проаналізувати ситуацію та віднайти нові способи її вирішення, ніби подивитись на неї очима іншої людини. Такий "рефлексивний вихід" за межі здійснюваної діяльності можливий завдяки дії психологічного механізму, що лежить в основі рефлексії – децентрації. Об'єктом рефлексії можуть бути як внутрішні якості особистості, здібності, вміння, так і те, як індивід сприймається й оцінюється іншими людьми або групами, оцінка взаємодії з ними. При чому, аналізуючи всі ці моменти, індивід подумки співвідносить свої думки, враження, рішення з відомим йому і ним прийнятими власними ціннісними еталонами.

Це дає можливість говорити про рефлексивність як здібність. Таким чином, розвинена особистісна рефлексія є ознакою людської самосвідомості вищих етапів розвитку і виявляється у наступному:

- наявності досить чітких уявлень про власне Я (про власні здібності, якості, риси, особливості – як позитивні, так і негативні);
- регулярному самопізнанні та самоаналізі;
- високій самооцінці та самоприйнятті;
- високому рівні саморегуляції (власних емоційних станів, пошук конструктивних способів вирішення конфліктних ситуацій, різноваріантність в поведінці, в комунікації, засобах адаптації тощо);
- наявності власної цікавої, творчої справи; креативності;
- стійкої мотивації до саморозвитку, самовиховання;
- прагненні бути в гармонії з собою і світом.

(Становських З.Л. Рефлексія як складова професійного самовизначення старшокласників // Педагогічний процес: Теорія і практика: Зб. наук. праць. – К.: ЕКМО, 2004.– Вип. 1. – С. 208-219).

Рефлексія найчастіше визначається як процес, що здійснюється окремою людиною при усвідомленні результатів практичної діяльності. Це загальний компонент у різних процесах і видах діяльності.

Формування важливих для практики зв'язків між теоретичними уявленнями й особистісним досвідом керівника оформлюються за допомогою механізмів рефлексії. види рефлексії: аналітична, синтетична, методологічна, організаційно-психологічна, внутрісистемна і т. п. (Орлов В. Рефлексія у професійному становленні особистості // Творча особистість у системі неперервної професійної освіти: Матеріали Міжнародної наукової конференції 16-17 травня 2000 року / За ред. С.О. Сисоєвої, О. Г. Романовського. – Харків: ХДПУ, 2000. – С. 264-268).

Професійна рефлексія розглядається як спрямованість свідомості на об'єкти професійної діяльності. На операційному рівні – це самопізнання, оцінка й аналіз власного професійного "Я", пошуки особистісного смислу і методологічних сутностей професійної діяльності від смислу окремих дій і вчинків до суті і наслідків управлінської діяльності, які забезпечують мотивацію компетентнісного

самовдосконалення керівника. (Орлов В. Ф. Розвиток рефлексії як особливий напрям професійного становлення // Професійне становлення майбутніх вчителів мистецьких дисциплін: теорія і технологія. – Розд. 3.2. / За заг. ред. І. А. Зязюна. – К.: Наукова думка, 2003. – С. 169).