

## СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК СИНЕРГЕТИЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ СКАНДИНАВСЬКОЇ СИСТЕМОЮ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

*Огієнко Олена Іванівна, канд.пед.наук, доцент, докторант  
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих АПН України,  
м.Київ*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливішими науковими або практичними завданнями. Соціально - економічні зміни, які відбуваються в Україні зумовлюють необхідність кардинального перегляду традиційних підходів до освіти дорослих як важливого соціального інституту. У розвинених країнах світу освітою дорослих охоплено від 20 до 80% населення, оскільки освіта дорослих є пріоритетним напрямком державної освітньої політики. За останні роки освіта дорослих змінила свою парадигмальну спрямованість, відчула суттєве радикальне реформування, удосконалення управління та законодавчого забезпечення. Проте, в Україні сьогодні, з одного боку, на практиці існує та діє освіта дорослих, яка досить стихійно розвивається, проводяться теоретичні дослідження стосовно її проблем, а з іншої, галузь освіти дорослих законодавчо не визначена, відсутня законодавча, юридична та науково-методична база. Це стримує розвиток соціального партнерства в освіті дорослих, який є важливим механізмом її функціонування у зарубіжних країнах взагалі, та у скандинавських, зокрема.

Соціальне партнерство в скандинавській освіті дорослих має певні традиції та особливості, які впливають на ефективність функціонування системи освіти дорослих, забезпечуючи її гнучкість та динамічність, здатність адекватно реагувати на сучасні соціальні та особистіші освітні потреби дорослих людей. Тому дослідження механізмів соціального партнерства в освіті дорослих у скандинавських країнах, у контексті розбудови української системи освіти дорослих, є актуальним та необхідним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Проблема соціального партнерства в освіті не нова. Понятійно-термінологічний апарат проблеми подається у роботах І.Н.Модель та Б.С.Модель, де партнерство розуміється як баланс інтересів, який досягається завдяки соціальної взаємодії на основі компромісу та консенсусу. Сутність, функції, особливості соціального партнерства розкриваються у дослідженнях Г. В. Борисова, П. Бурд'є, Є. Г. Калинин, О. В. Корсунова, Л. О. Луговського, О. М. Олейникової, та інш. Соціальне партнерство як сучасний механізм функціонування навчальних закладів, як засіб оновлення якості професійної освіти, підвищення особистішої, соціальної та економічної ефективності підготовки спеціалістів розглядається у роботах Г. Байдаченко, Я. Я. Боржено, В. О. Михеєва та інших. Механізми соціального партнерства у професійної освіти зарубіжних країн ми знаходимо у Н.Г.Ничкало, О.М.Олейникової, Л.П.Пуховської та інш. Актуальність його застосування в освіті дорослих обґрунтовують С.Г. Вершловський, М.Т. Громкова, С.І.З.мейов, Л.М. Лесохіна,

Н.П. Литвинова, О.Є. Марон, О.П. Тонконогая та інш. Цікавими є дослідженні Н.В.Абашкіної, де аналізується та узагальнюється німецький досвід функціонування соціального партнерства у професійній освіті.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.** Іроте, *проблема* соціального партнерства як механізму функціонування та управління освітою дорослих у скандинавських країнах досліджена недостатньо.

**Формулювання цілей статті (постановка завдань).** Звідси, *метою* нашої статті є: вивчення та узагальнення скандинавського досвіду щодо соціального партнерства як синергетичного механізму в освіті дорослих.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Концепція соціального партнерств" розроблялася європейськими дослідниками як метод цивілізованого вирішення соціально-трудоових конфліктів. Проте, соціальне партнерство виступає як багатофункціональний, полісуб'єктний феномен, який використовується у різних сферах соціального життя. У широкому значенні, соціальне партнерство розуміють як об'єднання зусиль осіб чи організацій для вирішення загальних цілей чи задля досягнення значущої для всіх цілі [1].

Об'єктивними чинниками соціального партнерства в освіті стають глибинні зміни, які відбуваються у галузі праці та зайнятості, необхідність вирішення економічних проблем та підтримки конкурентноздатності підприємств та держави, в цілому, на тлі швидкого розвитку технологій; потреба у постійному навчанні, дорослого населення з метою набуття професійних компетенцій у відповідності з вимогами ринку праці, які швидко змінюються. У цьому контексті соціальне партнерство розглядається як засіб вирішення протиріч між освітою та ринком праці, як механізм розвитку та адекватного функціонування системи освіти дорослих. Водночас, компетентнісний підхід можна розглядати як спробу привести у відповідність освіту та потреби ринку праці, тобто компетентнісний підхід тісно пов'язаний та зумовлений запитом на освіту з боку роботодавців - тих, кому потрібен компетентний спеціаліст [4].

Тому, під соціальним партнерством, у контексті нашого дослідження, ми розуміємо особливий тип взаємодії, філософію взаємовідносин та взаємодію системи освіти дорослих з суб'єктами та інститутами ринку праці, державними та місцевими органами влади, суспільними організаціями, яка носить взаємовигідний та ефективний характер та спрямована на узгодження та реалізацію інтересів усіх учасників цього процесу. Звідси, провідною метою соціального партнерства у галузі освіти дорослих є спрямування колективних зусиль на підвищення ефективності навчання, досягнення рівного доступу до навчання та стійкого розвитку навчання з врахуванням потреб особистості, підприємств, суспільства та держави задля стійкого соціально-економічного розвитку та у межах концепції освіти впродовж життя.

Формування інституту соціального партнерства у скандинавській системі освіти дорослих зумовлюється такими факторами: необхідністю зняття протиріч між ринком праці та ринком освітніх послуг; законодавчим закріпленням автономії освітніх закладів; диверсифікацією джерел

фінансування; структурними змінами в системі освіти дорослих; глобалізацією та інтернаціоналізацією; зміною цілей освіти: від освіти на все життя до освіти впродовж життя; прагненням підвищення якості освіти, мобільності дорослої людини, розвитком освіти впродовж життя; активізації ролі неформальної освіти дорослих як механізму розбудови громадянського суспільства.

Зазначимо, що за класифікацією Міжнародної Організації Праці до соціальних партнерів у галузі професійної освіти відносять: окремих громадян, сім'ї, спільноту (державні навчальні заклади та їх мережі, їх керівництво), приватні структури, які опікуються навчанням, суспільні структури (асоціації, об'єднання), робітників та їх організації (усіх рівнів), роботодавців та їх організації (всіх рівнів), державу. Це означає, що суб'єктами соціального партнерства в системі освіти дорослих можуть виступати: навчальні заклади, громадяни, роботодавці, органи державної влади, органи місцевого самоврядування. Зазвичай, їх об'єднують у державний сектор, недержавний сектор, бізнес-структури. Така методика отримала назву «трипартизму».

Останнім часом, набула поширення концепція міжсекторного соціального партнерства, яка у якості предмету партнерства розглядає увесь спектр соціальних проблем. Таке партнерство функціонує як конструктивна взаємодія організацій з двох чи трьох секторів (держава, бізнес, некомерційний сектор) у вирішенні соціальних проблем, забезпечуючи синергетичний ефект від «об'єднання» різних ресурсів та вигідне кожній із сторін [3, с. 15].

Аналіз зарубіжного досвіду [2; 4; 5; 6; 7; 8] показав, що існує декілька провідних моделей соціального партнерства у галузі освіти (освіти дорослих). Критерієм їх виділення став ступень децентралізації /централізації управління освітою: ліберальна модель, яка відповідає децентралізованому управлінню (Велика Британія); модель державного втручання при централізованому управлінні (Франція); неокооперативна модель при децентралізованому централізмі в управлінні (Швеція, Данія, Фінляндія, Норвегія, Ісландія); «змішана» модель, яка поєднує у соціальному партнерстві характеристики попередніх моделей (Німеччина).

Вивчення скандинавського досвіду соціального партнерства доводить ефективність неокооперативної моделі, за якою діяльність соціальних партнерів у галузі освіти дорослих має законодавче підкріплення та відбувається на національному (державному, регіональному, муніципальному рівнях), наднаціональному (у межах скандинавського регіону) та міжнародному рівнях.

На міжнародному рівні скандинавські країни залучені у соціальне партнерство, яке здійснюється у чотирьох напрямках: неперервна професійна освіта; професійна орієнтація молоді та дорослих; професійні кваліфікації, включаючи прогнози та аналіз запитів та пропозицій умінь на ринку праці та взаємне визнання та прозорість документів про освіту та навчання; ресурси та фінансування. Саме соціальне партнерство забезпечує розвиток скандинавської системи освіти дорослих у відповідності з вимогами, які висуває міжнародна спільнота до підготовки компетентного спеціаліста. Це збільшує мобільність дорослої людини, активізує її суспільну діяльність щодо розбудови громадянського суспільства. Свідомством успішності такого партнерства є

міжнародні програми та проекти, що проводяться під егідою міжнародних організацій, наприклад, Програма Grundtvig.

На наднаціональному рівні соціальне партнерство в освіті доросли відбувається через Північну Раду, яка була створена у 1952 році та Рад Міністрів Північної Європи, що працює з 1971 року. Стратегічним завданнями соціального партнерства, на цьому рівні, є: освіта впродовж життя та компетентність, ратифікація особистісної та професійної компетентності (розвиток методології ратифікації неформальної освіти тощо); якість індикатори, ефективність інвестицій в освіту дорослих; співпраця, що спрямована на конкурентоспроможність у роботі та у громадянському суспільстві (навчання на робочому місці, навчання у громадянському суспільстві, навчання незаможних верст населення, тощо); співпраця задля особистісного розвитку громадян та демократичного суспільства, розвитку через підготовку вчителів для дорослих та розвиток методології освіти (групове навчання, гнучке навчання та ІТ, громадянська освіта, навчання для стійкого розвитку, тощо).

На національному рівні соціальне партнерство відбувається на трьох рівнях: державному, регіональному чи міжсекторному та локальному (місцевому) та рівні організацій. На державному рівні функціонування здійснюється через Міністерства освіти та інші національні комітети. Наприклад, у Данії державний рівень представлений Міністерством освіти та Консультативною Радою з професійної освіти (REU). Міністерство освіти відповідає за формування загальної освітньої політики та гарантує відповідність освіти дорослих вимогам ринку. Водночас, Міністерство Освіти несе відповідальність та здійснює контроль за якістю освіти, наданням більшої автономії навчальним закладам у відповідності з реформами 1989 року (гнучкішими стали навчальні плани, програми, враховувалися особливості місцевої специфіки та вимог ринку праці), 1996 року (посилювалася гнучкість навчальних програм та їх компетентнісна орієнтованість), 2000 року (затверджувалося нове бачення навчального процесу, з більшої свободою вибору та можливостями навчання як для вчителя, так і для учнів). Консультативна Рада з професійної освіти (REU) концентрується на загальних національних проблемах професійної освіти дорослих Данії. У своїй діяльності Рада керується положеннями Закону про професійну освіту (The Act on Vocational Education and Training LBK no. 561 of 06/06/2007), Інструкцією про професійну освіту (The Regulation on Vocational Education and Training (Main regulation no. 1518 of 13/12/2007), Законом про інституції, що надають професійну освіту (The Act on Institutions Providing Vocational Education and Training (LBK no. 136 of 01/03/2006), Законом про прозорість та відкритість навчання (The Act on Transparency and Openness (LBK no. 880 of 19/09/2005). Законом про можливість освітнього та професійного вибору (LBK no. 770 of 27/06/2007). До складу Консультативної Ради з професійної освіти (REU) входять 25 представників соціальних партнерів, керівники навчальних закладів, вчителі. Її основна мета - консультування Міністерства Освіти з питань професійної освіти, у тому числі, професійної освіти дорослих, визначення поточних тенденцій на ринку праці, здійснювання контролю за

навчальними програмами, розробка рекомендації щодо їх вдосконалення.

Міжсекторному рівню відповідають Профспілкові комітети, до складу яких входять роботодавці та службовці в однаковій кількості. Кожен комітет відповідає за одну чи декілька кваліфікацій. Так, у 2008 році було створено 120 комітетів. Одна з їх головних цілей - завдяки участі соціальних партнерів гарантувати актуальність та якість програм навчання, їх відповідність вимогам ринку праці. Профспілкові комітети не тільки відповідають за адаптованість програм, але і здійснюють контроль за розвитком умінь та навичок, які повинні формуватися у тих, хто навчається на основі запропонованих програм та розробляють рекомендації щодо їх вдосконалення. Водночас, профспілкові комітети можуть рекомендувати розробку нових програм та вилучення застарілих. Тобто, присутність соціальних партнерів у профспілкових комітетах повинна гарантувати, що навчальні програми відповідають потребам ринку праці на національному (державному) та локальному рівнях. Іншим важливим аспектом їх діяльності є надання дозволу на освітню діяльність підприємствам та навчальним закладам з підготовки та перепідготовки кадрів. Комітет контролює наявність в організації організаційного, методичного, матеріально-технічного забезпечення для підготовки кваліфікованого, спеціаліста.

Особливістю організації міжсекторного соціального партнерства у професійній освіті дорослих Данії є розподіл відповідальності між Міністерством Освіти та соціальними партнерами ринку праці: Міністерство освіти відповідає, за надання знань з базової освіти, а соціальні партнери за навчання для ринку праці. Місцеві (локальні) навчальні комітети складаються з членів, які представляють профспілкові комітети. Вони призначаються Профспілковим комітетом, але за рекомендацією місцевих філіалів підприємств чи організацій. Місцеві навчальні комітети включають також представників навчальних закладів, вчителів, та тих, хто навчається. Основною їх функцією є консультування та встановлення контакту між **навчальними** закладами та місцевим ринком праці.

На рівні компанії приділяється велика увага ідентифікації поточних та необхідних у майбутньому компетентностей робітника. Для цього проводять щорічне інтерв'ю роботодавця та службовця. Після аналізу його результатів, визначають потреби у набутті тієї чи іншої компетентності. Приблизно 75% службовців, які проходять інтерв'ю отримують можливість пройти курс навчання [5].

Аналіз законодавчої бази освіти дорослих та наукової літератури показує, що на регіональному та місцевому рівнях соціальне партнерство виступає інструментом стратегічного управління скандинавською системою освіти дорослих. При цьому використовуються моделі стратегічного та оперативного соціального партнерства.

Аналіз законодавчої бази освіти дорослих та наукової літератури показує, що на регіональному та місцевому рівнях соціальне партнерство виступає інструментом стратегічного управління скандинавською системою освіти дорослих. При цьому використовуються моделі стратегічного та оперативного соціального партнерства. Оскільки стратегію необхідно розглядати як

**провідний** напрямок руху організації, що визначає довгострокові глобальні цілі. Для досягнення, то стратегічне соціальне партнерство спрямоване на формування цілей довгострокової взаємодії; розробку певної стратегії створення органів (комітетів, рад тощо), які здійснювали б взаємодію між партнерами на регіональному та місцевому рівнях; збір та аналіз інформації щодо ринку праці.

Оперативна модель, соціального партнерства спрямовується на визначення компетентностей, якими повинен володіти учасник ринку праці організації навчання на робочому місці; створення та реалізацію сумісних програм та проектів, які спрямовані на регіональний та місцевий розвиток освіти дорослих; залучення інвестицій. Прикладом реалізації оперативного соціального партнерства у Фінляндії є створення національної системи підготовки інструкторів з навчання на робочому місці; реалізація проектів щодо розробки програм навчання на робочому місці для конкретної галузі виробництва; ініціювання проектів із залученням виробників обладнання та матеріалів задля набуття відповідних практичних умінь тими, хто навчається у роботі з новим обладнанням; організація секцій трудового життя. Основними завданнями секцій трудового життя є постійна взаємодія між конкретними сферами економіки та навчальними закладами освіти дорослих, що досягається рівним представництвом у секції робітників певної галузі та освіти дорослих. Це дозволяє прогнозувати потреби у компетентностях конкретної сфери виробництва, розробляти відповідні навчальні програми, здійснювати моніторинг практичних умінь та навичок [2].

У Швеції, у контексті оперативного соціального партнерства створюються специфічні центри технологій. До того ж, в одному муніципалітеті це може бути центр з досить великим штатом співробітників та значними економічними ресурси, а в іншому - його може представляти одна людина, яка опікується контактами між освітніми закладами та бізнесовими структурами. Такі центри фінансуються провайдером освіти дорослих, муніципалітетами та бізнес-структурами, мають сучасне обладнання, яке дозволяє розширити надання освітніх послуг дорослим та підвищити його якість. Починаючи з 90-х років держава виділяє спеціальні гранти на розвиток таких центрів. Такими потужними центрами є Центр розвитку та освіти у Нікепінгу та Катринехольмі, де є можливість познайомитися з новими технологіями, підвищити кваліфікацію [7].

Проведений аналіз стратегічного та оперативного соціального партнерства у скандинавській системі освіти дорослих дозволяє розглядати його як синергетичний механізм, що забезпечує динамізм та гнучкість освіти дорослих в адаптації її до швидкоплинних вимог соціуму та ринку праці.

З точки зору синергетичного підходу процес переходу до нової якості розглядається через стан хаосу, такого ж закономірного етапу, що і порядок. Тоді, сам процес - це закономірне чергування порядку та хаосу (детермінований хаос). Концептуальним фундаментом синергетичного підходу виступає дисипативна структура, яка може існувати тільки при умові постійного обміну інформацією з середовищем. Таким чином вона підтримує свою впорядкованість (низьку ентропію) за рахунок скидання надлишкової

ентропії у зовнішнє середовище. Ці процеси повністю характерні для такої складної системи як скандинавська освіта дорослих, для якої соціальне партнерство виступає як потенціал хаосу, що здатний народжувати новий порядок, а причиною такої зміни виступає самоорганізація, до якої здатна система освіти дорослих. Водночас, соціальне партнерство забезпечує необхідний зв'язок із зовнішнім середовищем (у даному випадку, ринком праці) і дає можливість Системі освіти дорослих адекватно реагувати на хаотичний вплив середовища і таким чином зберігати свою стійкість. Зазначимо, що кожен з учасників соціального партнерства має свої сильні сторони, а в сумі вони дають потужний синергетичний ефект, який досягається за рахунок чітко налагодженого механізму регулювання партнерства, узгодженості дій між суб'єктами впливу. Саме соціальне партнерство здатне прогнозувати точки біфуркації (точки найбільшої несталості), які провокуються змінами в освітніх потребах, змінами вимог до компетентностей дорослої людини та передбачати моменти найбільшої несталості системи. Водночас, соціальне партнерство здатне організувати впливи на систему освіти дорослих, які призводять до появи її нових структур.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Аналіз та узагальнення синергетичних ефектів соціального партнерства у скандинавській системі освіти дорослих дозволив зробити такі **висновки**: існуючі моделі соціального партнерства в освіті відповідають політичним та економічним умовам розвитку країни. Некооперативна модель соціального партнерства у скандинавських країнах відображає їх національну специфіку, історичні та культурні традиції; політика соціального партнерства в освіті дорослих сприяє розвитку та поглибленню демократії, утвердженню цивілізаційних форм узгодження різноманітних інтересів різних соціальних груп, формуванню відкритого демократичного громадянського суспільства; соціальне партнерство є важливою передумовою для формування, адаптації та відновлення висококваліфікованої робочої сили в умовах швидких технологічних змін; створення гнучкої та динамічної системи освіти дорослих; соціальне партнерство як синергетичний механізм управління забезпечує вибір освітньої стратегії у системі освіти дорослих, яка орієнтована на тенденції ринку праці, розробку програм самоорганізації, гнучкість та мобільність, саморозвитку та адаптаційності структур системи освіти дорослих: організацію навчального процесу (розробку навчального плану, навчальних програм, методів навчання тощо) у відповідності з вимогами ринку; соціальне партнерство в освіті дорослих виконує такі функції: інформаційно-аналітичну; фінансово-матеріальну, інформаційно-дорадчу, інформаційно-координуючу, інформаційно-консультуючу, інформативно-комунікативну; скандинавський досвід соціального партнерства в освіті дорослих може стати у нагоді при розбудові української системи освіти дорослих, формуванні законодавчої бази, створенні організаційних структур, які представляють інтереси держави, освіти, бізнес-структур тощо.

Проведене дослідження не вичерпує зазначену проблему. Особливо перспективним може бути дослідження моделей фінансування системи освіти дорослих на основі соціального партнерства.

**Резюме.** У статті аналізуються моделі соціального партнерства у системі освіти **дорослих**, розкривається його сутність; визначаються та обґрунтовуються цілі, функції, особливості, **форми** ... види соціального партнерства в скандинавській системі освіти дорослих; обґрунтовується роль соціального партнерства як синергетичного механізму її функціонування та управління.

**Ключові слова:** моделі та **рівні** соціального партнерства, освіта дорослих, синергети...ий механізм

**Резюме.** В статье анализируются модели социального партнерства в системе образования взрослых, раскрывается его сущность; определяются и обосновываются цели, функции, особенна ... формы и виды, социального партнерства в скандинавской системе образования взрослых обосновывается рассмотрение социального партнерства как синергетического механизма функционирования и управления.

**Ключевые слова:** модели и уровни социального партнерства, образование взрослых синергетический механизм.

Summary. In the article the models and essence of social partnership in the adult education system are analyzed; the purposes, function, features, forms and levels of social partnership in the Scandinavian adult education system are defined and proved; social partnership as its a synergetic mechanism of functioning and management is proved.

Keywords: models and level of social partnership, adult education, synergetic mechanism

#### **Література**

1. Иванов СИ. Социальное партнерство как феномен цивилизации //Социология и социальная антропология. -2005. -Том VIII.-№3.-С.79-99.
- 2.Олейникова О.Н. Социальное партнерство в сфере профессионального образования. М.:Центр изучения проблем профессионального, образования, 2001. - 87с.
- 3.Якимец В.Н., Никовская Л.И., Коновалова Л.Н. Теория и практика межсекторного социального партнерства в России / Монография. М.: ГУУ. 2004.- 286с
- 4.Nalvorsen H. Role of social partners in the development of training. Paper presented at the role of social partners in establishment and management of a continuing training system and the financing of vocational education and training, ETF Seminar, Bucharest, 2-3 October, 1998
- 5.The Danish Vocational Education and Training System by Pia Cort, 2nd edition, — Copenhagen Danish Ministry of Education, 2008. - 5Sp.
- 6.Theunissen A-F. CEDEFOP and the Social Partners.-Thessaloniki.CEDEFOP. 1996.- 78p.
- 7.Vocational education and framing in Sweden by K. Abrahamsson. Monograph. - Stockholm Swedish Council for Work Life Research, 2000. - 139p.
- 8.Wmteiton J. A comparative analysis of social partnership approaches to vocational training in Europe. In: Montanheiro U, Haigh B., Morris D., Hrovatin N. (Eds) Public and Private Sector Partnership: Fostering Enterprise PAVIC Publications, Sheffield, 1998, pp.685-96!

Подано до редакції 09.06.2008