

СТОЙЧИК Т.І.

к.п.н., заступник директора з навчально-виробничої роботи

Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею, stoychuk_t@ukr.net

Україна, Кривий Ріг

**СОЦІАЛЬНА ВЗАЄМОДІЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

У статті розглянуто питання соціальної взаємодії між здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти (далі – П(ПТ)О), педагогічними працівниками, наставниками на підприємствах (в установах, організаціях), батьками/законними представниками здобувачів П(ПТ)О на прикладах вітчизняного/зарубіжного досвідів та досліджено вплив результатів взаємного зв'язку на якість П(ПТ)О, уточнено поняття «учасники освітнього процесу у П(ПТ)О».

Ключові слова: *професійна (професійно-технічна) освіта, заклад професійної (професійно-технічної) освіти, учасники освітнього процесу, соціальна взаємодія, якість професійної (професійно-технічної) освіти.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку освіти поняття «соціальна взаємодія» виступає як якісний процес безпосередньої дії між учасниками освітнього процесу, в результаті якої виникає взаємний зв'язок.

Учасниками освітнього процесу, згідно зі статтею 52 Закону України «Про освіту», визначено «здобувачів освіти; педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників; батьків здобувачів освіти; фізичних осіб, які провадять освітню діяльність; інших осіб, які передбачені спеціальними законами та залучені до освітнього процесу в порядку, що встановлюється закладом освіти» [4].

Особливими визначено відносини між закладами освіти та політичними партіями (об'єднаннями) і релігійними організаціями (ст. 31) [4].

Однак, для системи П(ПТ)О ця категорія залишається не унормованою. Хоча у статті 17 проекту Закону України «Про П(ПТ)О» йдеться саме про те,

що «учасниками освітнього процесу на рівні профільної середньої освіти та на рівнях П(ПТ)О є: здобувачі П(ПТ)О; педагогічні працівники; наставники на підприємствах, в установах, організаціях; батьки або законні представники здобувачів П(ПТ)О; асистенти, які забезпечують здобуття освіти особам з особливими освітніми потребами; інші особи, які можуть залучатись до освітнього процесу [10].

Мета роботи – уточнити поняття «учасники освітнього процесу у П(ПТ)О», що сприятиме розвитку соціального партнерства закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О), зокрема з підприємствами й установами у забезпеченні *якості П(ПТ)О*.

Виклад основного матеріалу. Під якістю П(ПТ)О розуміється відповідність результатів навчання вимогам, що встановлені законодавством, професійними стандартами/кваліфікаційними характеристиками, відповідними освітніми програмами/стандартами освіти та/або договором про надання освітніх послуг [10, ст.2].

Нині в Україні практично завершено розробку професійних стандартів/кваліфікаційних характеристик, відповідних освітнім програмам/стандартам освіти, а от щодо договорів між ЗП(ПТ)О та підприємствами й організаціями, зокрема, приватними, про надання освітніх послуг, то в цій частині соціального партнерства ще існують проблеми. Як правило, вони пов'язані з тим, що більшість українських роботодавців (підприємств, організацій, установ) не мають досвіду такої співпраці, на відміну від зарубіжних.

Зокрема, як зазначають вітчизняні експерти, основними ознаками європейської моделі співпраці освіти і ринку праці є активна участь держави, яка закріплює на законодавчому рівні засади соціального партнерства; належне фінансування освіти з різних джерел; спільна відповідальність суб'єктів соціального партнерства за майбутній розвиток країн Європейського Союзу (далі – ЄС) [2].

Отже, європейське співтовариство забезпечує такі відносини між державою, підприємцями та закладами освіти, що ґрунтуються на принципах взаємної узгодженості дій, за підсумками переговорів та консультацій, у межах чинного законодавства. Основною формою забезпечення взаємодії між навчальними закладами і роботодавцями є укладання угод про співпрацю.

Для виконання таких угод на різних рівнях управління створюються різноманітні представницькі органи, до складу яких входять усі зацікавлені суб'єкти освітньої діяльності. Це – Наглядові ради при навчальних закладах та фондах, а також консультативні органи – при міністерствах освіти. Для забезпечення активності їх діяльності у розвинених державах світу залучення роботодавців до освіти стимулюється відповідними фінансовими механізмами, такими як: встановлення обов'язкових внесків до фондів професійного навчання; надання преференцій компаніям, які інвестують у людський капітал; надання податкових кредитів тощо [9].

Наприклад, у Німеччині діє модель «дуального навчання» (паралельна підготовка робітничих кадрів у професійних школах і на виробництві), що ґрунтується на державно-приватній взаємодії та делегуванні коаліції бізнесу і школи відповідальності за навчальні плани та оцінку якості знань. Така система передбачає, що у професійній підготовці фахівців беруть участь навчальний заклад та підприємство чи організація. Така система передбачає наявність у структурі ЗП(ПТ)О маркетингової служби, яка здійснює системні дослідження ринку праці щодо визначення потреб у фахівцях та складання юридичних угод з роботодавцями стосовно їх підготовки.

Цікавим є те, що зміст навчальних планів і програм професійних шкіл у Німеччині не регламентується державою, на відміну від основних положень виробничого навчання, які уніфіковані й регламентуються федеральним законом про професійну підготовку.

У Франції соціальна взаємодія навчальних закладів і представників бізнесу (державних підприємств) полягає в: стажуваннях на підприємстві; удосконаленні навчального обладнання; участі фахівців у процесі навчання;

підготовці спеціалістів спільно закладом освіти і компаніями (взаємодія відбувається на етапі організації навчального процесу); участі роботодавців певної галузі (сільськогосподарська освіта) в управлінні державними ліцеями; упровадженні структур інформації (організація Союзом вугільної та металургійної промисловості «уроків виробництва»); створенні професійних консультативних комісій, які складаються з представників навчальних закладів, промисловості, органів управління освітою, місцевих адміністрацій, які беруть участь у розробці навчальних програм за різними спеціальностями [11].

В Іспанії політика держави, спрямована на забезпечення підвищення ефективності П(ПТ)О, формується з урахуванням потреб економіки в автономіях. Стан ринку праці у цій країні аналізує Національний інститут кваліфікацій, а отримана інформація використовується для розробки та апробації професійних кваліфікацій, проведення методологічних досліджень.

У Нідерландах діють Національні організації П(ПТ)О (National Bodies – недержавні некомерційні організації). Вони сприяють узгодженню вимог роботодавців та освітян до якості П(ПТ)О, оскільки формуються з представників освіти, промисловості, бізнесу та профспілок.

У Великобританії система П(ПТ)О підпорядкована Міністерству освіти і науки та Міністерству зайнятості. Безпосередній контроль за її діяльністю належить до сфери компетентності Національної Ради з професійних кваліфікацій. Основними завданнями ради є: підвищення кваліфікації тих, хто працює; формування кваліфікацій з урахуванням специфіки певного робочого місця; уніфікація системи контролю якості; зближення загальноосвітніх і професійних кваліфікацій [11]. Також у Великобританії діють Галузеві Ради з розвитку професійних умінь, які мають розробляти рекомендації щодо удосконалення програм професійної підготовки спеціалістів, вимоги до системи «учнівства» та кваліфікаційних стандартів.

Співпраця між роботодавцями та державою у сфері П(ПТ)О відбувається завдяки укладанню Галузевих угод щодо професійних знань, умінь та компетенцій, згідно з якими представники бізнесу впливають на формування

переліку загальних знань, умінь та навичок, що стосуються вирішення виробничих завдань, формування варіативних планів навчання. Дану форму соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством можна охарактеризувати як «приховану» (на відміну від американської – «відкритої») [11].

У Болгарії освіта та ринок праці взаємодіють з метою врегулювання пропозиції та попиту на робочу силу. Для цього розроблено програму «Розвиток трудових ресурсів», яка реалізується за сприяння ЄС (фінансовий внесок становить 22%) [2].

В Україні формування партнерських стосунків між ЗП(ПТ)О і роботодавцями ще потребує удосконалення. Тому таким важливим є досвід розв'язання подібних питань у провідних державах ЄС. А саме, щодо залучення представників конкретних галузей і підприємств до розробки навчальних програм, що дозволяє забезпечити відповідність навчання вимогам ринку праці. При цьому важливим є той факт, що в основу будь-якої навчальної програми покладено основні виробничі компетенції і конкретні операції, якими повинні володіти робітники цієї професії чи групи професій. Зміст навчальних програм зазвичай поділяється на модулі, кожен з яких складається з професійних знань і навичок, критеріїв оцінювання (відповідності стандарту), ступеня широти, гнучкості, переносу знань і навичок [14].

Оскільки у статті 1 Закону України «Про освіту» йдеться про те, що якість освітньої діяльності залежить від рівня організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг, відповідно, європейський досвід відповідної діяльності є досить цінним для України [4].

Тому, вважаємо, що для формування і розвитку соціальної взаємодії учасників освітнього процесу в системі П(ПТ)О в Україні з метою забезпечення її якості необхідно при підготовці майбутніх працівників забезпечити їх: знаннями основних положень наукових теорій про соціальну взаємодію та

вміннями їх застосування на практиці; вміннями аналізувати стан сформованості соціальної взаємодії в системі П(ПТ)О та розповсюджувати позитивний досвід; здатністю виявляти й усувати перешкоди на шляху до ефективної соціальної взаємодії.

Посилаючись на наукові теорії соціальної взаємодії (Дж. Хоманса/теорія соціального обміну, Р. Парка/школа соціальної екології, Джорджа Міда/теорія символічного інтеракціонізму, Т. Парсонса та Юргена Хабермаса/теорія соціальної дії), звертаємо увагу на важливості практичного застосування їх основних положень у практиці діяльності українських ЗП(ПТ)О [5]. А саме, на: систематичне оприлюднення на сайтах закладів та їх засновників *позитивного досвіду* соціальної взаємодії учасників освітнього процесу для формування нових традицій у вітчизняній освіті, на відміну від старих; унормування прозорості системи *винагород* для закладів і установ освіти та їх керівників за результати соціальної взаємодії; визначення одним із критеріїв якості освітньої діяльності ЗП(ПТ)О при проведенні *інституційного аудиту* соціальної взаємодії учасників освітнього процесу; руйнування старих правил і норм соціальної взаємодії між учасниками освітнього процесу, які ґрунтувались на домовленостях та встановлення нових, що ґрунтуються на *взаємовигідних умовах* праці та юридичних угодах; впровадження таких *заходів* з формування та розвитку соціальної взаємодії, як цільове замовлення на навчання, укладання угод про співпрацю, проведення переговорів, діалогів, конкурсів, виставок, науково-практичних заходів тощо; запровадження системного *моніторингу потреб* учасників освітнього процесу; встановлення норм *етичної поведінки* у процесі соціальної взаємодії з урахуванням визначених чинним законодавством для фахівців різних сфер діяльності та їх дотримання.

У ході нашого дослідження з'ясовано, що стан сформованості соціальної взаємодії в ЗП(ПТ)О потребує суттєвого вдосконалення. Це підтверджується тим, що така взаємодія не завжди спрямована на досягнення «розбудови та функціонування системи забезпечення якості освіти в Україні», визначеної ст.41 чинного Закону України «Про освіту», зокрема, в частині «формування

довіри суспільства до системи та ЗП(ПТ)О, органів управління освітою»[4].

При цьому зауважимо, що основними детермінантами довіри є: прозорість; відкритість; зворотність зв'язку; перспективність взаємодії; довгостроковість відносин; раціональність, доцільність, вигідність відносин; емоційність зв'язку.

Цю позицію виявилось важко перевірити, адже, як зазначають у Державній інспекції навчальних закладів, в Україні функціонують більше ніж 40 тисяч суб'єктів надання освітніх послуг [7] і до кожного з них формується відповідне ставлення у суспільстві. Що ж стосується ЗП(ПТ)О, то згідно зі статистичними даними[3], їх загальна кількість становить 752(підпорядковані Міністерству освіти і науки України) та 4 (підпорядковані іншим установам), з яких: 1 – Київська обласна рада; 2 – Міністерство соціальної політики України; 1 – Міністерство енергетики та вугільної промисловості України.

Вважаємо, що така статистика свідчить про необхідність іншим міністерствам і установам, а також приватним організаціям і компаніям, посилити діяльність щодо формування соціальної взаємодії з ЗП(ПТ)О для підвищення якості підготовки кваліфікованих фахівців на замовлення галузей. Адже 18,3% випускників ЗП(ПТ)О у 2017 році працевлаштувалися не за професією [3].

При цьому, як засвідчує офіційна статистика, 36,4% випускників працевлаштовані у галузі промисловості; 13,8% – сільського господарства; 24,7% – транспорті; 0,3% – зв'язку; 8,8% – будівництві; 8,4% – торгівлі й громадському харчуванні; 7,6% – житлово-комунальному господарстві та невиробничих видах побутового обслуговування населення[3].

І це тоді, коли Міжнародна фінансова корпорація (International Finance Corporation, англ. IFC) – міжнародний фінансовий інститут, що входить у структуру Світового банку, вказує на пріоритетність агробізнесу для України і розглядає саме цю галузь як «локомотив економіки»[6]. Це означає, що саме в цьому секторі економіки має бути найбільший запит на кваліфікованих фахівців, однак статистичні дані вказують, що пріоритетними є галузі

промисловості.

Аналогічною є ситуація і в інших галузях: пріоритетними є спеціалісти з ІТ-технологій, будівельної сфери, торгівлі та громадського харчування, а працевлаштовані у цих галузях лише одиниці, інші виїжджають за кордон, зокрема: «93% українців, які працюють за кордоном, зайняті в сфері фізичної праці. 43% українців, які хоча б один раз за останні 5 років працювали за кордоном, працювали в сфері будівництва та ремонту, 23% – в сільському господарстві, близько 10% – у сфері послуг (догляд за дітьми та людьми похилого віку)»[12]; торік з України виїхали 6 тис. ІТ-спеціалістів [15].

Наведена статистика свідчить, з одного боку, про недостатній рівень соціальної взаємодії у системі П(ПТ)О, а з іншого – про відсутність цього параметру у статистичних звітах. Така ситуація не сприяє вирішенню проблеми, хоча існують кроки для її вирішення. А саме, про укладання угод про співпрацю ЗП(ПТ)О з потенційними роботодавцями йдеться в одному з орієнтовних критеріїв при оцінюванні діяльності П(ПТ)О [8]. А також про це зазначено у статті 10 проекту Закону України «Про П(ПТ)О», зокрема: підготовка здобувачів П(ПТ)О здійснюється у закладах освіти, а також на підприємствах, в установах, організаціях; підприємства, установи, організації забезпечують проходження здобувачами П(ПТ)О практичної підготовки, яка проводиться у формі виробничого навчання та виробничої практики на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг, на підставі відповідних договорів, укладених із закладами освіти, і відповідають за створення належних умов проходження практичної підготовки, дотримання вимог охорони праці і виробничої санітарії; практична підготовка здобувачів П(ПТ)О на підприємствах, в установах, організаціях здійснюється під керівництвом майстрів виробничого навчання закладу освіти та наставників [10]. Наставники призначаються роботодавцем за погодженням із ЗП(ПТ)О. Практична підготовка здобувачів П(ПТ)О може здійснюватися у поєднанні з виготовленням продукції, виконанням робіт, наданням послуг.

Поява таких вимог у проекті Закону України «Про П(ПТ)О»

передбачатиме укладання юридичних угод між ЗП(ПТ)О та роботодавцем і в майбутньому має стати одним із критеріїв інституційного аудиту.

Таким чином, у системі П(ПТ)О на даний час існує неузгодженість у нормативно-правовій базі, яка потребує доопрацювання у частині забезпечення якості освіти, яка згідно зі ст. 41 Закону України «Про освіту» характеризується створенням внутрішньої і зовнішньої системи забезпечення якості освіти, а також системи забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти [4].

Щодо основних перешкод на шляху до ефективної соціальної взаємодії у системі П(ПТ)О України, то зазначимо, що вітчизняні експерти звертають увагу на: недостатній рівень професійної компетентності керівників ЗП(ПТ)О і установ системи П(ПТ)О, зокрема комунікативної; відсутність у більшості керівників ЗП(ПТ)О і установ системи П(ПТ)О умінь задовольняти попит і очікування споживачів освітніх послуг та зацікавлених учасників освітнього ринку; відсутність традицій та належної культури вирішувати проблеми на засадах діалогу, довіри, соціальної справедливості та соціальної відповідальності [1,13].

Висновки. Усунення зазначених перешкод у найближчий час можливе за умов: удосконалення чинного законодавства у сфері П(ПТ)О, зокрема в частині розроблення взаємовигідних угод з роботодавцями та розширенням повноважень громадських утворень у системі контролю якості освіти; удосконалення програм підготовки керівних кадрів системи П(ПТ)О, зокрема знаннями теорії і практики соціальної взаємодії; забезпечення юридичного супроводу соціальної взаємодії та розвитку комунікативної компетентності керівників ЗП(ПТ)О шляхом внесення відповідних змін у програму підготовки та підвищення кваліфікації керівників суб'єктів взаємодії; запровадження цільової підготовки кваліфікованих фахівців, що фінансується майбутніми роботодавцями та іншими учасниками освітнього процесу; запровадження цільової підготовки наставників (менторів), визначених на підприємствах, в установах та організаціях, для роботи зі здобувачами П(ПТ)О; підвищення

ефективності діяльності профспілок та інститутів держави й громадянського суспільства щодо захисту інтересів тих, хто працює і здобуває освіту.

Література

1. Анненкова І. П. Критерії і показники якості освіти у ВНЗ. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2011/8_2011/1.pdf – Назва з екрану.
2. Дяків О. В. Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovorp.pdf> – Назва з екрану.
3. Загальноосвітні та професійно-технічні навчальні заклади України: Статистичний збірник. – К., 2018. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm/ – Назва з екрану.
4. Закон України «Про освіту». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/law/2231/> – Назва з екрану.
5. Ібрагімова К.О. Дефініція поняття соціальна взаємодія, її види та основні теорії//Проблеми інженерно-педагогічної освіти. 2013. № 40-41. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.uira.edu.ua/images/data/zbirnik/40-41/48.pdf> – Назва з екрану.
6. Інтерв'ю. Приватний сектор – головний локомотив економіки. – Олена Волошина – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://propozitsiya.com/ua/pryvatnyy-sektor-golovnyy-lokomotyv-ekonomiky-olena-voloshyna> – Назва з екрану.
7. На зміну ДІНЗ прийде служба якості. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dinz.gov.ua/index.php/uk-ua/index/ua/material/421> – Назва з екрану.
8. Наказ МОН України 17 червня 2013 р. № 772 «Про затвердження орієнтовних критеріїв оцінювання діяльності дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://don.kievcity.gov.ua/files/2014/2/1/772.pdf> – Назва з екрану.

9. Партнерство з роботодавцями як стратегічний ресурс розвитку НФаУ – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.apteka.ua/article/409162> – Назва з екрану.

10. Проект Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnichnu-osvitu/> – Назва з екрану.

11. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: [зб. наук. ст. / наук. ред. І. Л. Петрова]. – К. : Таксон, 2007. – 200 с., С. 59-84.

12. Скільки українців виїхали на заробітки за кордон: рахунок йде на мільйони. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://politeka.net/ua/news/611337-skolko-ukraintsev-vyehali-na-zarabotki-za-granitsu-schet-idet-na-milliony/> – Назва з екрану.

13. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.; С. 151-165.

14. Тимошенко О. І. Освіта України в контексті розвитку світових освітніх тенденцій / О. І. Тимошенко // Вища освіта України. – 2009. – № 3. – С. 92.

15. Торік з України виїхали 6 тисяч ІТ-спеціалістів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/tork-z-ukrani-vihalo-6-tisiach-it-specalstv-94144/> – Назва з екрану.

References

1. Annênkova Í. P. Kriteriy í pokaznikiyakostí osvítí u VNZ. – [Yelektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2011/8_2011/1.pdf// – Nazva z yekranu.

2. Dyakív O. V. Èvropeys'kiy dosvid regul'yavannyav za êmodíy osvítitarinkupratsí – [Yelektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovorp.pdf> – Nazva z yekranu.

3. Zagal'no osvítníta profesíyno-tekhníchní navchal'nízaklada Ukraíni:

Statistichniy zбірnik. – K., 2018. – [Yelektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm/ – Nazva z yekranu.

4. Zakon Ukraïni «Pro osvitu». – [Yelektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://osvita.ua/legislation/law/2231/> – Nazva z yekranu.

5. Íbragímova K.O. Defínitsíya ponyattya sotsíal'navza êmodíya, ïviditaosnovní teoríi // Problemi ínzhenerno-pedagogíchnoï osvítí. 2013. № 40-41. – [Yelektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://library.uipa.edu.ua/images/data/zbirnik/40-41/48.pdf/> – Nazva z yekranu.

6. Ínterv'yú. Privatniy sektor - golovniy lokomotiv y ekonomíki. – Olena Voloshina – [Yelektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <https://propozitsiya.com/ua/pryvatnyy-sektor-golovnyy-lokomotyv-ekonomiky-olena-voloshyna> – Nazva z yekranu.

7. Nazmínu DÍNZ priydesluzhbayakostí. – [Yelektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://dinz.gov.ua/index.php/uk-ua/index/ua/material/421> – Nazva z yekranu.

8. Nakaz MON Ukraïni 17 chervnya 2013 r. № 772 «Pro zatverdzhennya oríêntovnikh kriteríï votsínyuvannyadiyal'ností doshkíl'nikh, zagal'noosvítínikh, profíyno-tekhníchnikh navchal'nikh zakladív». – [Yelektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://don.kievcity.gov.ua/files/2014/2/1/772.pdf/> - Nazva z yekranu.

9. Partnerstvo z robotodavtsyami yak strategíchniy resurs rozvitku NFaU – [Yelektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <https://www.apteka.ua/article/409162> – Nazva z yekranu.

10. Proyekt Zakonu Ukraïni «Protseníynu (profesíyno-tekhníchnu) osvítu». – [Yelektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuyedo-gromadskogo-obgovorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnichnu-osvitu/> – Nazva z yekranu.

11. Rinok pratsíta osvítá: poshuk v zaêmodíï: [zb. nauk. st. / nauk. red. Í. L. Petrova]. – K. : Takson, 2007. – 200 s., S. 59-84.

12. Skil'kiukraïntsi v viïkhalinazabít kizakordon: rakhunokydenamíl'yoní. – [Yelektronniy resurs]. – Rezhim dostupa: <https://politeka.net/ua/news/611337-skolko-ukraintsev-vyehali-na-zarabotki-za-granitsu-schet-idet-na-milliony/>) – Nazva z yekranu.

13. Sotsíal'no-trudovasfera: stan vídnosin, noví vikliki, tendentsi i síñrozvitku: monografiya A. M. Kolot. – K. : KNEU, 2010. – 251 s. ; 151-165.

14. Timoshenko O. Í. Osvíta Ukraïni v kontekstí rozvitku svítovikh osvít níkhtendentsiy / O. Í. Timoshenko // Vishcha osvíta Ukraïni. – 2009. – № 3. – S. 92.

15. Torík z Ukraïni viïkhali 6 tisyach ÍT-spetsíalístív. – [Yelektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <https://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/tork-z-ukrani-vihalo-6-tisiach-it-specalstv-94144/> – Nazva z yekranu.

STOYCHYK T.I.

Ph.D., Vice Director of Educational and Production Work

Kryvyi Rih Professional Mining and Technology Lyceum, stoychuk_t@ukr.net

Ukraine, Krivyi Rih

SOCIAL INTERACTION IN QUALITY ASSURANCE

VOCATIONAL EDUCATION

In the article the question of social interaction between the applicants of vocational education (hereinafter – P(PT)E), pedagogical workers, mentors at enterprises (in institutions, organizations), parents / legal representatives of applicants P (PT) E on examples domestic / foreign experience and the influence of the results of the mutual connection on the quality of P(PT)E is investigated, the notion «participants in the educational process in P(PT)E» is specified.

Key words: vocational education, institution (establishment).