

9. Shushardzhan S. V., Seichenko L. M. Kompleksnoe primeneniye refleks- i muzykoterapii / S. V. Shushardzhan, L. M. Seichenko // Povolzhskaya uchreditelnaya i 1-ya Nauchno-prakticheskaya konf. po traditsionnoy meditsine : tez. dokl. – Kazan, 1993. – S. 123.
10. Gean Newlove and Gohn Dolby. Laban for All. – New York, 2007. – 255 p.
11. Karandashev V. & McCarthy S. (Eds.). International Journal of psychology Special Edition: International Practices in the Teaching of Psychology, 2006, 41, 1.
12. Kogan M. J. Internationalizing psychology's curriculum. APA Monitor, 2000, 31,9.
13. Lant I. & Poortinga Y. H. Internationalizing psychology: The case of Europe // American Psychologist. – 1996. 51. – P. 504-508.

МОВА Л. В. Использование средств арт-терапии в подготовке будущих психологов.

В статье анализируются средства, которые используют арт-терапевты в своей практике, как возможность трансформации предыдущего опыта в новый стиль мышления, и состояния арт-терапии как составной подготовки психологов. Арт-технологии являются эффективным экологическим методом работы с личностью и группой, и могут применяться в разных направлениях деятельности психолога, как в терапии и диагностике, так и в сфере преподавания психологии, сопровождения профессионального становления студентов-психологов и других областях.

Ключевые слова: арт-терапия, арт-технологии, средства, методы, диагностика, психология, студенты.

MOVA L. V. The use of facilities of art-therapies is in preparation of future psychologists.

In the article facilities which utilize art-therapevty in the practice, as possibility of transformation of previous experience, are analysed in new style of thought, and states art therapy as component preparation of psychologists. Art technologies are the effective ecological method of work with personality and group, and can be used in various directions to activity of psychologist, both in therapy and diagnostics and in the field of teaching of psychology, accompaniments of the professional becoming of students-psychologists and other areas.

Keywords: art therapy, art technologies, facilities, methods, dianostika, psychology, students.

УДК 377.06:658

Одайський С. І.

**РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПТНЗ
У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ:
ВИМОГИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Стаття присвячена розкриттю теоретичних та практичних аспектів соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти в сучасних умовах. Акцентується увага на виявленні особливостей і тенденцій партнерської взаємодії ПТНЗ з державними структурами, організаціями та підприємствами в процесі підготовки робітничих кадрів та їх працевлаштування. Окреслюються шляхи вирішення проблеми в умовах ринкової економіки.

Ключові слова: система професійно-технічної освіти, соціальне партнерство ПТНЗ, принципи соціального партнерства, ринок праці, нормативно-правова база соціального партнерства, шляхи оновлення змісту і навчання в ПТНЗ на засадах соціального партнерства.

Сучасні тенденції розвитку професійно-технічної освіти (далі – ПТО) в силу суттєвих змін у внутрішньому і зовнішньому середовищі визначають нові вимоги щодо пошуку новітніх форм організації підготовки кваліфікованих робітників, конкурентоспроможних на ринку праці.

Про це свідчить світовий і вітчизняний досвід, адже численні проблеми економіки й соціальної сфери можна успішно розв'язувати через формування замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів для галузей виробництва та налагодження взаємодії ПТНЗ з основними соціальними партнерами – роботодавцями, бізнес-структурами, службами зайнятості, органами управління та іншими суб'єктами ринку праці.

Стосовно нашої проблеми мова йде про налагодження взаємодії ПТНЗ із роботодавцями щодо створення сприятливих економічних, соціальних, психологічних умов для продуктивної професійної діяльності молодих робітників – випускників ПТНЗ, забезпечення їх належними робочими місцями, засобами праці, встановлення цивілізованих трудових відносин на засадах партнерства. Такий підхід вимагає проведення погодженої політики головних суб'єктів ринку праці, а тому – застосування таких форм і методів активізації взаємодії, як: діалог, взаємні поступки, переговори, згоди, компроміси з метою зближення позиції сторін, вироблення механізму партнерської взаємодії і відповідної адапційно-поведінкової стратегії.

Проте багаторічна практика не підтверджує дієвості вживаних форм і методів соціального партнерства у сфері ПТО на рівні взаємодії найманих молодих робітників, роботодавців, державних органів влади і навчальних закладів, де здійснюється професійна підготовка робітничих кадрів.

І, як наслідок, не забезпечується баланс соціально-економічних інтересів сторін, створення належних умов для праці, відпочинку та професійного розвитку робітників. Окрім того, роботодавцями в силу певних об'єктивних і суб'єктивних причин не виконуються договірні умови, прийняті зобов'язання, зневажаються права і інтереси працівників, порушується відповідальність за виконання умов колективних договорів і угод. Робітники розглядаються виключно як трудові ресурси виробництва, єдиною метою якого є отримання прибутку.

Стає очевидним, що проблема є актуальною, має чітко виражені тенденції й закономірності, вимагає проведення наукових досліджень, нормативно-правового регулювання, пошуку шляхів практичного вирішення в системі ПТО на рівні підприємств, організацій, державних органів влади і навчальних закладів.

Метою статті є комплексний аналіз соціального партнерства в теорії і суспільній практиці; розкриття особливостей і тенденцій партнерської взаємодії ПТНЗ з різними структурами, організаціями та підприємствами у процесі підготовки майбутніх робітників до професійної діяльності; аналіз шляхів вирішення даної проблеми в системі ПТО задля забезпечення економіки країни висококваліфікованими робітничими кадрами.

Важливі аспекти управління й організації діяльності ПТНЗ на різних етапах їх становлення і розвитку досліджували С. Артюх, С. Батишев, Р. Гуревич, Т. Десятов, Ю. Зінковський, Я. Камінський, В. Кремень, П. Кухарчук, І. Лікарчук, В. Мадзігон, В. Мадведь, В. Мельниченко, С. Ніколаєнко, Н. Ничкало, В. Олійник, В. Радкевич, О. Щербак.

Проблему конкурентоспроможності ПТНЗ в умовах ринкових відносин вивчали А. Дьомін, Л. Капченко, Л. Петренко, В. Петрович, Т. Рожнова, В. Сапронов, Л. Сушенцева, Р. Фатхутдінов, Т. Федяк. Над питанням підготовки в ПТНЗ кваліфікаційних робітничих кадрів для різних галузей економіки та сфери обслуговування працювали В. Бобров, Н. Боровська, І. Васильєв, В. Головінов, О. Діденко, В. Жук, В. Зайчук, С. Коваленко, О. Коханко, А. Новіков, В. Паржницький, Л. Петренко, В. Радкевич, В. Супрун, Н. Чечева, О. Щербак.

Науковий пошук щодо розв'язання проблеми соціального партнерства у системі ПТО здійснювали В. Аніщенко, С. Батишев, І. Добренко, А. Козак, В. Комаровський, Л. Короткова, А. Литвин, Н. Ничкало, П. Помаран, І. Савченко, М. Сорока, В. Смольников, В. Ткаченко, Ю. Торба, Л. Щербак.

Проблему особистісно-орієнтованого підходу у професійній підготовці майбутніх робітників розв'язували І. Бех, С. Гончаренко, О. Леонтєв, С. Максименко, К. Платонов, В. Рибалка, Г. Титко, І. Якиманська.

Питання ефективного функціонування й розвитку ринку праці, зайнятості, співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили відображено М. Бутко, В. Васильченко, А. Калиною, Л. Криницькою, В. Куценко, Е. Лібановою, С. Ніколаєнком, А. Нікіфоровою, В. Онінієнком, В. Петюхом, М. Шаленко.

Як бачимо, проблеми розвитку ПТНЗ, діяльність яких тісно пов'язана з економічною та виробничою сферами та підпорядкована підготовці кваліфікованих робітничих кадрів, упродовж багатьох років є предметом вивчення вітчизняних і зарубіжних учених. У період нової соціально-економічної ситуації і реформаційних процесів в освіті гостро постає питання вдосконалення соціального партнерства у системі ПТО та підвищення конкурентоспроможності майбутніх робітників на ринку праці.

У дослідженні ми виходимо з того, що в умовах глобалізації економічних і соціальних процесів, техніко-технологічного переоснащення виробництва спеціальні знання, висока професійна підготовка і професійна мобільність робітників перетворюються в обов'язкову умову успішної трудової діяльності.

Водночас, враховуючи складні умови сучасного виробництва та його специфіку на ринку товарів і послуг, зростає значимість розвитку здатності робітників до швидкої перебудови з одного виду діяльності на інший, виявлення самостійності у прийнятті виробничих рішень, розвитку ініціативи і творчого підходу, опанування комунікативних навичок, уміння критично оцінювати результати своєї діяльності, гнучко реагувати на швидкозмінне

виробниче середовище у разі потреби перенавчатися або оволодіти іншою професією, розвиваючи свій професійний й особистісний потенціал.

Ці зміни вимагають від випускників ПТНЗ кращого оволодіння професійними компетенціями; від органів державного управління освітою – формування нового змісту навчання, встановлення його обсягів відповідно до державних стандартів підготовки робітничих кадрів і контролю за їх виконанням; від ПТНЗ – запровадження новітніх форм і методів професійно-практичної підготовки учнів, налагодження систематичної співпраці з підприємствами, установами, організаціями – замовниками робітничих кадрів.

З огляду на зазначене, правомірно стверджувати, що в широкому розумінні *соціальне партнерство* слід розглядати, як: один із найважливіших чинників організації ринкової економіки на засадах тісної взаємодії між людьми в процесі виробництва і суспільного життя; особливий тип відносин у соціально-трудої сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів погодження інтересів найманих працівників, роботодавців, їх організацій, об'єднань, представницьких органів і державних структур з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави; систему регулювання соціально-трудої відносин суб'єктів виробничої діяльності в умовах конкурентного ринкового середовища.

Стосовно діяльності ПТНЗ, **соціальне партнерство** визначається нами як *система налагодження взаємозв'язків та взаємоузгоджених відносин між керівниками ПТНЗ, роботодавцями, службами зайнятості, органами державної влади та управління освітою в межах їх повноважень, визначених законодавством та нормативно-правовими актами з метою вироблення механізму спільних дій щодо підготовки робітничих кадрів та їх працевлаштування.*

Поряд з цим, переконливою є думка академіка Н. Ничкало, яка вважає, що проблема соціального партнерства у підготовці сучасного виробничого персоналу потребує відповідної законодавчої бази, законодавчого закріплення положень щодо пільгового оподаткування роботодавців, які інвестують свій капітал у підготовку виробничого персоналу [11].

Слушною також є позиція В. Супруна та Л. Короткової, які підкреслюють, що у високій кваліфікації фахівця має бути зацікавлений передусім роботодавець. Саме він повинен дбати про рівень професійності персоналу свого підприємства, вирішуючи це завдання в площині соціального партнерства з навчальними закладами, центральними і місцевими органами влади, органами служб зайнятості, профспілками, іншими підприємствами щодо забезпечення якісної професійної підготовки робітничих кадрів [7, с. 13].

У свою чергу, сутність **соціального діалогу**, що в більш широкому контексті є фундаментом нормативного регулювання відносин між

державою, працівниками й роботодавцями, визначено у Законі України “Про соціальний діалог”: *це – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин* [5, ст. 1].

З цього приводу В. Радкевич наголошує, що принцип соціального партнерства спрямовується на розвиток соціального діалогу і партнерства освіти, науки та виробництва, результатом якого є розв’язання суперечностей, що існують між консервативними тенденціями в системі ПТО і потребами ринку праці в кваліфікованих робітничих кадрах необхідних обсягів і якості [13].

Звідси випливає головне завдання ПТО – забезпечити економіку держави кваліфікованими робітничими кадрами, які дали б змогу Україні долучитися до сучасних інтегрованих соціально-економічних процесів, характерних для глобалізації світового суспільства в умовах інноваційних змін і розвитку.

Проте слід констатувати, що на сьогодні саме молодіжний сегмент ринку праці складає найбільш проблемну частину загальнонаціонального ринку праці. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов’язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців щодо умов праці та реалізації соціальних проблем посилюють напруження на ринку праці.

З цього погляду, вченими виділено головні чинники, які безпосередньо впливають на розвиток соціального партнерства в системі ПТО та потенційно змінюють стан молодіжного ринку праці як сфери найбільших конкурентних можливостей і переваг:

- налагодження взаємодії центральних і місцевих органів виконавчої влади, державної служби зайнятості населення, соціальних партнерів, громадськості, батьків та керівників навчальних закладів у питаннях якісної підготовки робітників та їх працевлаштування;

- підвищення матеріально-технічного, професійного, кадрового, науково-методичного потенціалу ПТНЗ;

- децентралізація та регіоналізація системи ПТО, збільшення обсягу управлінської та навчально-виробничої автономії діяльності ПТНЗ для досягнення реальних результатів виконання своїх статутних функцій;

- удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів в умовах постійного розвитку ринку праці та зміни попиту і пропозиції на робітничі професії;

- урахування вимог роботодавців – замовників робітничих кадрів до організації навчально-виробничого процесу, кваліфікаційного рівня

майбутніх робітників, особливо з технологічно складних професій;

- орієнтація на вимоги світового ринку праці щодо підготовки висококваліфікованих робітників, які володіють сучасними технологіями, технікою та обладнанням;

- розроблення та реалізація регіональних програм кадрового забезпечення галузей економіки конкурентоспроможними випускниками ПТНЗ;

- забезпечення участі ПТНЗ у міжнародних, національних та регіональних проектах, процесах, об'єднаннях, співтовариствах з питань змісту освіти, якості професійної і практичної підготовки молодих робітників до виробничої діяльності в ринкових умовах;

- налагодження соціального діалогу з підприємствами, створення сучасної інфраструктури виробництва та сфери послуг, забезпечення молодих робітників гідними умовами праці та відповідною заробітною платою [12, с. 37].

Зазначене вище, на нашу думку, має великий вплив на розвиток системи ПТО, адже: активізує прояв ініціативи і відповідальності соціальних партнерів; дає змогу передавати управлінські функції тим, хто ближче перебуває до прийняття виробничих рішень; забезпечує планування та постійний контроль фінансових витрат щодо змісту і обсягу підготовки робітничих кадрів, що максимально збігається з потребами економіки регіону; зростає відповідальність керівників навчальних закладів і роботодавців перед суспільством за якість організації навчально-виробничого процесу, рівень підготовки кваліфікованих робітників та їх працевлаштування на підприємствах різних форм власності, цільове використання отриманих фондів та ресурсів.

У свою чергу, пошук оптимального шляху насичення ринку праці необхідними для регіональної економіки кваліфікованими робітниками з відповідним рівнем компетенцій зумовлює вдосконалення чинної законодавчої бази. Це означає, що в цьому процесі треба визначити головні аспекти діяльності навчальних закладів та їх співпраці з соціальними партнерами і дати необхідне правове підґрунтя. Актуальним щодо вирішення постає питання надання ПТНЗ нового юридичного статусу, який передбачає, що засновником навчального закладу може бути не тільки одна юридична особа (наприклад, держава) а й інші зацікавлені виробничі та економічні структури.

У зв'язку з цим потребують доопрацювання такі питання, як: юридичні процедури відкриття, закриття та об'єднання навчальних закладів; розширення права власності навчального закладу (права придбання та продажу майна); посилення відповідальності навчальних закладів за отримане фінансування та майно, а також за досягнуті результати у навчально-виробничій та фінансово-господарській діяльності з урахуванням потреб регіонального ринку праці.

Водночас треба враховувати і той факт, що ПТО – це система не тільки переважного забезпечення робітничими кадрами підприємств і організацій, а й стійка державна освітня структура з можливим державним замовленням, ліцензованим обсягом тощо. На державному рівні це забезпечує стратегію її розвитку в умовах змінного ринкового середовища відповідально до мети і завдань ПТО, визначення та реалізації основних аспектів діяльності ПТНЗ та виявлення перспектив розвитку галузей економіки [6, с. 20].

Сучасні керівники мають також розуміти і враховувати складну соціально-економічну природу ринку праці, який на різних рівнях управління (місцевому, регіональному, державному) виступає формою зайнятості робочої сили, певним інститутом (характеризує систему суспільних, політичних, економічних та соціальних норм і відносин), механізмом забезпечення об'єднання та взаємодії покупців і продавців, важливішим елементом ринкової економіки.

Разом з тим, неоднорідність ринку праці, до складу якого входять наймана робоча сила, роботодавці, органи державної влади, профспілки, об'єднання роботодавців тощо, спричиняє постійну потребу відповідного узгодження їх інтересів і трудової поведінки, а також розв'язання суперечностей завдяки дії механізму безперервного регулювання й активізації взаємовідносин [1, с. 34].

Ми підтримуємо думку С. Ніколаєнка, який вважає, що всі суб'єкти управління ПТНЗ мають враховувати зазначені особливості ринку праці та трансформувати їх у конкретні навчальні програми професійної підготовки робітничих кадрів [10, с. 6].

Як бачимо, система ПТО тісно пов'язана з розвитком соціальних і економічних процесів у країні та безпосередньо взаємодіє на рівні регіонів з ринком праці засобами соціального партнерства.

На цій підставі варто окреслити дві групи факторів, які впливають на умови становлення і розвитку сучасного ринку праці в Україні та обумовлюють значні складнощі у створенні стійкої системи партнерських відносин ПТНЗ із замовниками робітничих кадрів.

До першої групи відносимо такі фактори:

– недосконалість механізму використання людських ресурсів в усіх сферах українського суспільства;

– недостатня соціальна спрямованість реформ, їхній суперечливий характер за змістом, формами здійснення, впливом на перебіг соціальних процесів;

– недостатньо керована реорганізація в адміністративній сфері, що негативно відображається на організації і структурі зайнятості різних категорій населення, включаючи молодь;

– значне вивільнення робочої сили (біля 50%) та скорочення ринку праці, викликане змінами в структурі попиту на неї в усіх сферах

економічної діяльності;

– сповільнення розвитку малого і середнього бізнесу, що не відповідає можливостям і потребам розвитку ринкової інфраструктури регіонів;

– низький рівень продуктивності праці в різних галузях економіки, технологічної реконструкції виробництва, мотивації, мобільності та конкурентоспроможності робочої сили;

– непропорційне перетікання робочої сили з продуктивної в непродуктивну сферу, зростання чисельності зайнятих нелегальною трудовою діяльністю, зростання трудової міграції;

– уповільнений характер переходу нових правових норм управління в повсякденну практику суспільних інститутів;

– недостатня якість і темп структурної модернізації економіки, низький рівень інноваційного розвитку, слабка інвестиційна активність;

– складність демографічної ситуації, скорочення трудового потенціалу України;

– інфляція професійно-освітнього рівня працівників, знецінення національної робочої сили;

– нестача робочих місць та висока частка робочих місць з небезпечними умовами праці та низькими вимогами до якості робочої сили;

– відсутність чіткої програми інвестиційної діяльності у сфері зайнятості різних соціальних груп;

– низька якість пропозиції робочої сили, яка не відповідає сучасним вимогам щодо її професійно-освітньої підготовки, трудової та виконавчої дисципліни, мобільності та економічної активності в цілому [1, с. 36-38].

Другу групу факторів, що заважають системному розвитку соціального партнерства в діяльності ПТНЗ, складають:

– обмеження можливостей навчального закладу мобільно та гнучко коригувати навчальні плани і програми стосовно вимог роботодавців до кваліфікації випускників на ринку праці;

– постійна загроза стратегічної стійкості підприємств в умовах нестабільного ринкового середовища, яка заважає залучити до співпраці інших соціальних партнерів включаючи ПТНЗ;

– постійне підвищення рівня вимог сучасних роботодавців до професійної підготовки майбутніх робітників, які здатні виконувати роботу якісно і ефективно, швидко опанувати новими виробничими функціями.

З урахуванням вищезазначених чинників, які мають різновекторний характер і по-різному впливають на перебіг соціально-економічних процесів і розвиток соціального партнерства ПТНЗ, та посиляючись на положення Закону України “Про зайнятість населення” [3], необхідно на державному рівні запровадити низку заходів, які надають роботодавцям сприятливі умови для збільшення кількості і поліпшення якості робочих місць. Вони включають:

– розроблення механізму стимулювання роботодавців до створення

нових робочих місць і сприяння працевлаштуванню молоді, якій надається перше робоче місце;

– стимулювання суб'єктів малого підприємництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки;

– запровадження системи прогнозованого визначення обсягів працевлаштування робітників (на рівні регіональних органів виконавчої влади);

– розширення практики державного замовлення на підготовку робітничих кадрів та збільшення квот на визначені категорії осіб;

– оновлення бази даних обласних, районних та міських центрів зайнятості на предмет наявності вакансій, ознайомлення з ними кандидатів та їх направлення на співбесіду з керівниками підприємств, організацій, установ;

– забезпечення консультативного та інформаційно-рекламного обслуговування новостворених підприємницьких структур;

– сприяння об'єднанню підприємців у громадські організації та їх представницькі органи, спілки для захисту своїх інтересів на ринку праці (на основі Закону України “Про організацію роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”) [4].

Водночас дослідження показало, що соціальне партнерство як форма узгодження інтересів сторін та спосіб налагодження цілеспрямованої міжособистісної взаємодії партнерів може бути ефективним лише в тому випадку, якщо воно базується на взаємоузгоджених принципах. Аналізуючи дане питання, виявлено, що міжнародною організацією праці (МОП) вироблені пріоритетні принципи, які, на нашу думку, можуть і мають скласти методологічну основу концепцій соціально-трудового партнерства у вітчизняній практиці на будь-якому рівні управління, враховуючи мету діяльності ПТНЗ. Це такі принципи:

1. Загальний і міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості та згоди.

2. Ненадання в якій-небудь країні працівникам нормальних умов праці є перешкодою для інших країн, які бажають покращити становище трудящих.

3. Свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу в усіх сферах життя та діяльності.

4. Злиденність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту.

5. Всі люди, незалежно від раси, віри і статі, мають право на матеріальний добробут та духовний розвиток в умовах свободи і гідності, сталості в економіці і рівних можливостей.

6. Повна зайнятість і зростання життєвого рівня населення.

Конкретизуючи даний підхід, представимо класифікацію принципів, на яких ґрунтуються зв'язки суб'єктів соціального партнерства у системі ПТО:

- *принцип пропорційності* (передбачає відповідність обсягу прийому на навчання потребам соціально-економічного розвитку регіону, вимагає розробки аналітичних прогнозованих програм взаємодії ПТНЗ з центрами зайнятості, відповідними структурними підрозділами регіональних органів влади та місцевого самоврядування, керівниками підприємств та установ);

- *принцип економічної доцільності* (полягає у безумовному працевлаштуванні та закріпленні випускників ПТНЗ на виробництві, включає отримання випускниками достатніх життєвих умов – заробітна плата, забезпечення житлом, нормальні умови виробництва, соціальне страхування, врахування особистих інтересів);

- *принцип циклічності та періодичності* (містить аналіз ринку праці щодо зміни / незміни попиту різних сфер виробництва регіону на фахівців різних професій, неналежна увага до якої призводить до підготовки фахівців, які не можуть бути зайнятими на виробництві, і навпаки – потрібних фахівців не готують; врахування того, що окремі професії не потребують зміни, оскільки, виходячи із економічної ситуації, вони затребувані на ринку праці, а інші формуються з реальних потреб підприємств, установ і організацій різних форм власності);

- *принцип варіантності* (включає необхідність дати змогу навчальним закладам обирати оптимальні варіанти підготовки робітничих кадрів з метою створення гнучкої системи ліцензування освітніх послуг, в т.ч. отримати такі варіанти: дозвіл на певний відсоток відхилення від обсягу прийому учнів на навчання; можливість заміни ліцензованого обсягу однієї професії на іншу, не виходячи за рамки загального ліцензійного прийому учнів, залежно від формування груп за професіями, та потреб ринку праці);

- *принцип партнерської взаємодії* (передбачає погодження на державному та регіональному рівнях напрямів реалізації соціально-економічної політики, включаючи заходи щодо налагодження постійних контактів та взаємодії суб'єктів соціального партнерства; участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства на всіх рівнях соціального діалогу; проведення колективних переговорів, укладання договорів та угод; вирішення претензій та розбіжностей між сторонами-партнерами шляхом компромісів, співробітництва, узгодження позицій, обміну інформацією; зовнішній контроль за виконанням спільних домовленостей) [2].

Наразі стає зрозумілим, що необхідною передумовою успішного виконання суспільних функцій щодо розвитку соціального партнерства в системі ПТО на основі зазначених принципів та нормативно-правового регулювання соціально-трудова відносин у виробничій сфері є вдосконалення взаємозв'язків суб'єктів усіх рівнів діяльності у такому співвідношенні:

- ПТНЗ – ринок праці – роботодавці та їх об'єднання;
- ПТНЗ – органи державного управління і місцевого самоврядування;

- ЗНЗ – ПТНЗ – ВНЗ (у рамках професійної освіти);
- ПТНЗ – держава – міжнародні організації.

У зазначеному контексті слушними є пропозиції С. Ніколаєнка щодо комплексних структурних перетворень у системі ПТО. Вони передбачають створення вищих професійних училищ і центрів ПТО, навчальних комплексів, до яких входять профтехучилища, вищі навчальні заклади, підприємства, що надає ширші можливості для розвитку та самореалізації особистості учня, а головне, забезпечує державу новою генерацією робітничих кадрів [10, с. 14].

Від так, для успішного розв'язання цієї складної проблеми, за уточненою позицією В. Паржницького, потрібен новий тип ПТНЗ, який може функціонувати як:

– міжгалузевий центр професійного навчання, здатний гнучко реагувати на потреби ринку праці у підготовці робітників для різних галузей виробництва;

– багатофункціональний навчальний заклад, в якому реалізуються завдання різного освітнього спрямування (навчально-виробничий центр, центр підвищення кваліфікації, виробничий, соціально-культурний тощо);

– багатопрофільний навчальний заклад, який реалізує програму не тільки професійної, а й загальноосвітньої підготовки, інтегровані програми професійно-технічної та вищої освіти, післядипломної ПТО, соціальні програми педагогічної підтримки учнів тощо;

– самостійний методичний центр, який вирішує проблеми програмно-методичного забезпечення навчально-виробничого процесу, проводить самостійні педагогічні дослідження;

– центр підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТО;

– центр розвитку соціальної творчості учнів [12, с. 39].

Підтверджує пріоритетність такої позиції думка О. Матвійчука, який підкреслює, що ПТНЗ мають виявити готовність до забезпечення якісної професійної підготовки в тісній взаємодії з регіональним ринком праці і, насамперед, з роботодавцями, які, враховуючи нові перспективи розвитку системи ПТО, шукатимуть можливості для серйозних фінансових інвестицій у цільовий розвиток навчально-виробничого процесу ПТНЗ. Такий підхід є гарантією високої якості професійної підготовки робітничих кадрів [9, с. 13-14].

Слід також додати, що деякою мірою заважає налагодженню тісної співпраці ПТНЗ і виробничо-бізнесової сфери Закон України “Про оподаткування підприємств”, який передбачає включати в собівартість продукції затрати на підготовку кадрів. Проте, як показує практика та сучасні вимоги, без підтримки й тісного зв'язку з виробництвом і бізнесом система ПТО не в змозі забезпечити підготовку висококваліфікованого фахівця, обізнаного на новітніх технологіях і техніці у сфері виробничої діяльності та послуг.

З іншого боку, в умовах ринкових трансформацій та посилення ролі і

впливу соціального партнерства в соціально-економічних процесах та структурних перетвореннях, ПТНЗ стають, по суті, посередниками між клієнтом (учнем) і споживачем (роботодавцем). Ця обставина спонукає навчальний заклад до пошуку таких форм і методів трансляції знань, такого змісту та структури професійного навчання, що дають змогу забезпечити потрібний рівень кваліфікації випускника ПТНЗ, виходячи з власних потреб та вимог роботодавців.

Аналізуючи дану проблему, Л. Криницька відмічає, що динамічний розвиток виробництва, сфери послуг, зростання конкуренції на ринку праці, вимог роботодавців до рівня кваліфікації робітників, відмирання застарілих і поява нових професій, регіоналізація професійної освіти потребують налагодження тісної взаємодії кожного професійного навчального закладу з роботодавцями, службами зайнятості, іншими об'єднаннями, тобто суб'єктами праці, його інститутами, органами управління з метою розвитку соціального партнерства в галузі професійної освіти. За сучасних умов соціальне партнерство для професійних навчальних закладів є пріоритетом при формуванні замовлення на підготовку кваліфікованих робітників для галузей виробництва й сфери послуг регіону [8, с. 4].

Отже, як стверджують учені та керівники-практики, сьогодні роботодавець заявляє про своє право бути впевненим у тому, що очікувані професійні компетенції і соціально важливі якості майбутніх працівників включено до професійних та освітніх стандартів, навчальних планів і навчальних програм та реалізовано в навчально-виробничому процесі. Про це свідчить розвиток партнерських контактів ПТНЗ та виробничих фірм і організацій.

Варто також взяти до уваги, що в організаційно-правовому аспекті впровадженню нових економічних відносин між двома основними суб'єктами ринку праці – ПТНЗ і роботодавцями, мають сприяти такі заходи:

- створення нового правового механізму регулювання соціально-трудова відносин у виробничій та суспільній сферах на рівні підприємств, організацій та установ з метою налагодження колективної співпраці між ПТНЗ і соціальними партнерами та врегулювання цієї проблеми з урахуванням регіонального й галузевого компонентів;

- розроблення законодавчо-нормативної бази для формування системи соціального партнерства, яка б забезпечила пільгові умови для інвестування роботодавцями закладів ПТО, розроблення й реалізації обґрунтованої комплексної системи якісної підготовки робітничих кадрів;

- обґрунтування і реалізація механізму взаємодії ПТНЗ з основними соціальними партнерами – роботодавцями на діалоговій основі, враховуючи положення Закону України “Про соціальний діалог”, забезпечення дотримання роботодавцями вимог законодавства про працю, створення комфортного соціально-психологічного клімату та сприятливого виробничого середовища;

– системне вивчення та узагальнення ринкових показників регіону, попиту на робітничі кадри, пропозицій від кандидатів на працевлаштування;
– залучення інвестицій роботодавців в оновлення й заміну фізично зношеного і морально застарілого обладнання навчальних закладів.

За таких умов керівництву ПТНЗ необхідно здійснювати регулярний моніторинг ринку праці, який включає:

1) вивчення можливостей і перспектив регіонального ринку праці з метою постійного оновлення змісту освіти відповідно до потреб виробництва;

2) виявлення професій, які сьогодні користуються попитом на ринку праці і де є реальна можливість працевлаштування майбутніх робітників;

3) виявлення професій, для яких пропозиції перевищують попит, що вимагає здійснення інноваційного підходу до організації навчально-виробничого процесу з урахуванням виду професійної діяльності майбутніх робітників, потреб ринку праці та специфіки регіону.

Досвід багаторічної співпраці Чернівецького вищого професійного училища радіоелектроніки з передовими підприємствами міста та області засвідчує, що соціальний партнер – це безпосередній співучасник навчально-виробничого процесу, який активно співпрацює з навчальним закладом на всіх етапах спільної діяльності, дає можливість училищу увійти до реальної економіки регіону та успішно адаптуватися до змін, які відбуваються в суспільстві, технологіях, бізнесі й ринку праці.

З цією метою використовуються різні форми і методи оцінки регіонального ринку праці, а саме: анкетування; інтернет-сторінки агенцій з працевлаштування; відкриті оголошення роботодавців про найм у друкованих виданнях; інформаційні матеріали центрів зайнятості.

Як свідчить практика, тісна співпраця з роботодавцями дозволяє активно використовувати виробничі можливості підприємств-партнерів, які створюють широкий комплекс умов для проходження виробничої практики учнів училища, а саме: техніку, технології, знання, інформацію, навички, ресурси тощо. Водночас роботодавці справедливо вимагають від керівників ПТНЗ, щоб майбутні робітники одержували такий рівень професійних знань й умінь, який відповідав би їхнім вимогам та враховував би ринковий попит і пропозицію на робітничі професії.

Ясно, що за таких вимог керівництво має виявити принципову позицію щодо створення належних умов підготовки робітників, поліпшення якості навчально-виробничого процесу, активізації впровадження моніторингової оцінки результатів навчальної діяльності учнів ПТНЗ.

Отже, ПТНЗ є важливішим засобом формування робітничих кадрів, здатних швидко й продуктивно адаптуватися до умов, структури, процесу та змісту виробничої діяльності на сучасних підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування, залучатися до неперервного професійного і особистісного зростання.

В новий період розвитку економіки країни, враховуючи сучасні потреби ринку праці, педагогічну функцію соціального партнерства щодо підготовки трудового потенціалу для різних секторів економіки, необхідно спрямувати спільні зусилля суб'єктів соціального партнерства на оновлення змісту навчання в системі ПТО шляхом:

- упровадження у навчально-виробничий процес ПТНЗ науково-технічних досягнень та новітніх технологій;
- розробки державних стандартів робітничих професій з урахуванням динаміки змін на міжнародному, національному і регіональному ринках праці;
- розробки та впровадження системи незалежного оцінювання рівня професійної підготовки кваліфікованого робітника;
- розробки та впровадження державного переліку професій з підготовки робітничих кадрів у системі ПТО з урахуванням потреб ринку праці;
- удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників та працівників, які беруть участь в організації професійного навчання персоналу на виробництві;
- забезпечення обов'язкового стажування майстрів і викладачів на виробництві;
- створення загальнодержавного нормативного науково-методичного супроводу діяльності ПТНЗ;
- упровадження різних форм ПТО з урахуванням напрямів інноваційного розвитку галузей економіки для здобуття громадянами відповідних професійно-кваліфікаційних знань, умінь і навичок упродовж життя, в тому числі навчання на виробництві;
- розробки організаційних та науково-методичних засад професійного навчання безробітних на базі ПТНЗ.

На закінчення відзначимо, що соціальне партнерство у системі ПТО сьогодні під дією багатьох чинників є об'єктивною вимогою, тому має відбуватися на врахуванні інтересів суб'єктів соціально-трудоких відносин, а сторони мають прагнути до спільних домовленостей, взаєморозуміння та співробітництва педагогічних колективів ПТНЗ з виробничими колективами підприємств на основі їх нормативно-правового регулювання, щоб захистити економічні й соціальні інтереси сторін і, найперше, – найманих робітників відповідно до їхньої професійної кваліфікації і прагнення реалізувати власний потенціал, підвищити матеріальне благополуччя та задовольнити власні потреби.

Використана література:

1. Бутко М. П. Інституційні складові використання людського потенціалу / М. П. Бутко, С. М. Задорожна // Регіональна економіка. – 2007. – № 2. – С. 33-41.
2. Вдовенко І. Взаємодія ліцею з освітнім і виробничим середовищем в регіоні / І. Вдовенко // Профтехосвіта. – 2007. – № 1. – С. 25-27.

3. Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067–VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
4. Закон України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” від 26.11.2015, № 5026-17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
5. Закон України “Про соціальний діалог в Україні” від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
6. Зінковський Ю. Ф. Професійно-технічна освіта – професійна базова освіта суспільства / Ю. Ф. Зінковський // Професійно-технічна освіта. – 2004 . – № 1. – С. 19-26.
7. Короткова Л. І. Роль соціального партнерства в забезпеченні професійно спрямованого навчання кваліфікованих робітників у ПТНЗ / Л. І. Короткова // Професійно-технічна освіта. – 2012. – № 4. – С. 13-16.
8. Криницька Л. Моніторинг ефективності в діяльності ПТНЗ через визначення потреб регіонального ринку праці / Л. Криницька // Профтехосвіта. – 2010. – № 12. – С. 4-8.
9. Матвійчук О. Сучасний підхід до партнерства ПТНЗ і роботодавця / О. Матвійчук // Професійно-технічна освіта. – 2010. – № 12. – С. 13-15.
10. Ніколаєнко С. М. Якісна підготовка робітничих кадрів – важлива складова соціально-економічного розвитку України / С. М. Ніколаєнко // Забезпечити якісну підготовку робітничих кадрів. Матеріали Всеукраїнської наради. – КВППУ, 2006. – 185 с.
11. Ничкало Н. Г. Науково-методичне забезпечення соціального партнерства / Н. Г. Ничкало // Професійно-технічна освіта. – 2004. – № 2. – С. 15-16.
12. Паржницький В. Удосконалення діяльності ПТНЗ в умовах регіоналізації / В. Паржницький // Професійно-технічна освіта. – 2008. – № 1. – С. 36-39.
13. Радкевич В. О. Принцип модернізації професійно-технічної освіти / В. О. Радкевич // Модернізація професійної освіти і навчання: Проблеми пошуку і перспективи : зб. наук. пр. / редкол. : В. О. Радкевич (голова та ін.). – К. : ПІТО НАПН, 2011. – Вип. 1. – С. 7-22.

References :

1. Butko M. P. Instytucijni skladovi vikoristannya lyuds'kogo potencialu / M. P. Butko, S. M. Zadorozhna // Regional'na ekonomika. – 2007. – № 2. – S. 33-41.
2. Vdovenko I. Vzaemodiya liceyu z osvitim i virobnichim seredovishchem v regioni / I. Vdovenko // Proftekhsosvita. – 2007. – № 1. – S. 25-27.
3. Zakon Ukraїni “Pro zajnyatist' naseleennya” vid 05.07.2012 № 5067–VI [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
4. Zakon Ukraїni “Pro organizacii robotodavciv, ih ob'ednannya, prava i garantii ih diyal'nosti” vid 26.11.2015, № 5026-17 [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
5. Zakon Ukraїni “Pro social'nij dialog v Ukraїni” vid 23 grudnya 2010 r. № 2862-VI [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
6. Zin'kovs'kij YU. F. Profesijno-tekhnichna osvita – profesijna bazova osvita suspil'stva / YU. F. Zin'kovs'kij // Profesijno-tekhnichna osvita. – 2004 . – № 1. – S. 19–26.
7. Korotkova L. I. Rol' social'nogo partnerstva v zabezpechenni profesijno spryamovanogo navchannya kvalifikovanih robitnikiv u PTNZ / L. I. Korotkova // Profesijno-tekhnichna osvita. – 2012. – № 4. – S. 13-16.
8. Kritic'ka L. Monitoring effektivnosti v diyal'nosti PTNZ cherez viznachennya potreb regional'nogo rinku praci / L. Kritic'ka // Proftekhsosvita. – 2010. – № 12. – S. 4-8.
9. Matvijchuk O. Suchasnij pidhid do partnerstva PTNZ i robotodavcya / O. Matvijchuk // Profesijno-tekhnichna osvita. – 2010. – № 12. – S. 13-15.
10. Nikolaenko S. M. YAkisna pidgotovka robitnichih kadriv – vazhliva skladova social'no-ekonomichnogo rozvitku Ukraїni / S. M. Nikolaenko // Zabezpechiti yakisnu pidgotovku robitnichih kadriv. Materiali Vseukraїns'koї naradi. – KVPPU, 2006. – 185 s.
11. Nichkalo N. G. Naukovo-metodichne zabezpechennya social'nogo partnerstva / N. G. Nichkalo // Profesijno-tekhnichna osvita. – 2004. – № 2. – S. 15-16.
12. Parzhnic'kij V. Udoskonalennya diyal'nosti PTNZ v umovah regionalizacii / V. Parzhnic'kij // Profesijno-tekhnichna osvita. – 2008. – № 1. – S. 36-39.

13. Radkevich V. O. Princip modernizacii profesijno-tehnicnoi osviti / V. O. Radkevich // Modernizaciya profesijnoi osviti i navchannya: Problemi poshuki i perspektivi : zb. nauk. pr. / redkol.: V. O. Radkevich (golova ta in.). – K. : IPTO NAPN, 2011. – Vip. 1. – S. 7-22.

ОДАЙСКИЙ С. И. Развитие социального партнерства ПТУЗ в процессе подготовки квалифицированных рабочих: требования и перспективы.

Статья посвящена раскрытию теоретических и практических аспектов социального партнерства в системе профессионально-технического образования в современных условиях. Акцентируется внимание на выявлении особенностей и тенденций партнерского взаимодействия ПТУЗ с государственными структурами, организациями и предприятиями в процессе подготовки рабочих кадров и их трудоустройства. Очерчены пути решения проблемы в условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: система профессионально-технического образования, социальное партнерство ПТУЗ, принципы социального партнерства, рынок труда, нормативно-правовая база социального партнерства, пути обновления содержания и обучения в ПТУЗ на принципах социального партнерства.

ODAYSKY S. I. The development of social partnership of vocational and technical institutions in the process of training of skilled workers: requirements and opportunities.

The article is dedicated to opening of theoretical and practical aspects of social partnership in the system of vocational education in modern terms. Attention is accented on the exposure of features and tendencies of partner co-operation of vocational and technical institutions with state structures, organizations and enterprises in the process of training of working personnel and their employment. The ways of decision of problem are outlined in the conditions of labor market.

Keywords: systems of vocational education, social partnership of vocational and technical institutions, principles of social partnership, labour-market, regulatory environment of social partnership, ways of updating of maintenance and studies in vocational and technical institutions on principles of social partnership.

УДК 528.94

Остроух В. І., Європіна І. О.

**НАВЧАЛЬНІ КАРТОГРАФІЧНІ ПОСІБНИКИ
ДЛЯ МІЖПРЕДМЕТНОГО ІНТЕГРУВАННЯ ЗНАТЬ
З ПРИРОДОЗНАВСТВА У ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ**

У статті розглядаються особливості розроблення та впровадження у навчальний процес картографічних посібників з природознавства для початкової школи. Нині зростає роль природничих наук, і фахове викладання природознавства із залученням картографічних матеріалів у початковій школі має велике значення для реалізації компетентнісно орієнтованого навчання. У статті розкрито особливості змістового наповнення навчальних атласів, стінних карт та навчальних плакатів, подаються методичні поради з використання їх на уроках природознавства. Наводяться приклади національно-патріотичного виховання школярів на основі картографічних матеріалів.