

Соціальна і гуманітарна політика

УДК 351

**Радкевич Валентина Олександрівна**

*доктор педагогічних наук, професор,  
дійсний член (академік) Національної академії педагогічних наук України,  
Заслужений працівник освіти України, директор  
Інститут професійно-технічної освіти  
Національної академії педагогічних наук України,*

**Радкевич Валентина Александровна**

*доктор педагогических наук, профессор,  
действительный член (академик)  
Национальной академии педагогических наук Украины,  
Заслуженный работник образования Украины, директор  
Института профессионально-технического образования  
Национальной академии педагогических наук Украины*

**Radkevych Valentyna**

*Doctor of Sciences in Education, Professor,  
Academician of the National Academy of Educational Science of Ukraine,  
Director*

*Institute of Vocational Education and Training of  
National Academy of Educational Science of Ukraine*

*ORCID: 0000-0002-9233-5718*

**Бородієнко Олександра Володимирівна**

*доктор педагогічних наук, доцент,  
член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України,  
завідувач лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання  
Інститут професійно-технічної освіти  
Національної академії педагогічних наук України*

**Бороdienko Александра Владимировна**

*доктор педагогических наук, доцент,  
член-корреспондент Национальной академии педагогических наук Украины,  
заведующая лабораторией зарубежных систем  
профессионального образования и обучения  
Институт профессионально-технического образования  
Национальной академии педагогических наук Украины*

**Borodiyenko Oleksandra**

*Doctor of Sciences in Education, Associate Professor,  
Corresponding Member of the  
National Academy of Educational Science of Ukraine,  
Head of the Foreign VET Systems Laboratory  
Institute of Vocational Education and Training of  
National Academy of Educational Science of Ukraine*

**Романенко Євген Олександрович**

*доктор наук з державного управління, професор,  
Заслужений юрист України, Президент  
Всеукраїнської асамблеї докторів наук з державного управління,  
проректор  
Міжрегіональна Академія управління персоналом*

**Романенко Евгений Александрович**

*доктор наук по государственному управлению, профессор,  
Заслуженный юрист Украины, Президент  
Всеукраинской ассамблеи докторов наук по государственному управлению,  
Проректор  
Межрегиональная Академия управления персоналом*

**Romanenko Yevhen**

*Doctor of Science in Public Administration, Professor,  
Honored Lawyer of Ukraine, President of the  
Ukrainian Assembly of Doctors of Science in Public Administration,  
Vice-Rector  
Interregional Academy of Personnel Management*

**Дацій Олександр Іванович**

*доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи  
Міжрегіональна Академія управління персоналом*

**Даций Александр Иванович**

*доктор экономических наук, профессор,  
заведующий кафедрой финансов, банковского и страхового дела  
Межрегиональная Академия управления персоналом*

**Datsii Oleksandr**

*Doctor of Economic Sciences, Professor,  
Head of the Department of Finance, Banking and Insurance  
Interregional Academy of Personnel Management*

**Щокін Ростислав Георгійович**

*доктор юридичних наук, доцент,  
Заслужений працівник фізкультури та спорту України, Президент  
Міжрегіональна Академія управління персоналом*

**Щекин Ростислав Георгиевич**

*доктор юридических наук, доцент,  
Заслуженный работник физкультуры и спорта Украины, Президент  
Межрегиональная Академия управления персоналом*

**Schokin Rostislav**

*Doctor of Law, Associate Professor,  
Honored Worker of Physical Culture and Sports of Ukraine, President  
Interregional Academy of Personnel Management*

**Мірошніченко Олексій Валентинович**

*кандидат економічних наук, Заслужений економіст України,  
виконавчий Віце-президент Конфедерації роботодавців України,  
Президент*

*Інститут професійних кваліфікацій*

**Мірошніченко Алексей Валентинович**

*кандидат экономических наук, Заслуженный экономист Украины,  
исполнительный Вице-президент Конфедерации работодателей Украины,  
Президент*

*Институт профессиональных квалификаций*

**Miroshnychenko Oleksii**

*PhD in Economics, Honored Economist of Ukraine,  
Executive Vice President of the Confederation of Employers of Ukraine,  
President*

*Institute of Professional Qualifications*

**Колишко Родіон Анатолійович**

*кандидат юридичних наук, директор  
Інститут професійних кваліфікацій*

**Кольшко Родион Анатольевич**

*кандидат юридических наук, директор  
Институт профессиональных квалификаций*

**Kolyshko Rodion**

*PhD in Law, Director  
Institute of Professional Qualifications*

**Притоманов Сергій Олексійович**

*кандидат фізико-математичних наук, доцент,*

*Вице-Президент*

*Інститут професійних кваліфікацій*

**Притоманов Сергей Алексеевич**

*кандидат физико-математических наук, доцент,*

*Вице-Президент*

*Институт профессиональных квалификаций*

**Prytomanov Sergii**

*PhD in Physics and Mathematics, Associate Professor,*

*Vice-President*

*Institute of Professional Qualifications*

**Короткова Ліна Ігорівна**

*кандидат педагогічних наук, директор*

*Державній навчальній заклад*

*«Запорізьке вище професійне училище моди і стилю»*

**Короткова Лина Игоревна**

*кандидат педагогических наук, директор*

*Государственное учебное заведение*

*«Запорожское высшее профессиональное училище моды и стиля»*

**Korotkova Lina**

*PhD of Sciences in Education, Director of the*

*Zaporizhzhya Higher Vocational School of Fashion and Style*

## **ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ У ВЗАЄМОДІЇ ІЗ СОЦІАЛЬНИМИ ПАРТНЕРАМИ**

**ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С СОЦИАЛЬНЫМИ  
ПАРТНЕРАМИ**

**PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL  
EDUCATION IN COOPERATION WITH SOCIAL PARTNERS**

*Анотація.* Досліджено історичні аспекти розвитку системи соціального партнерства в Україні. Визначено перелік нормативно-правових документів, які мають на меті посилення соціального партнерства в Україні. Доведено необхідність становлення нових форм соціального партнерства за прикладом розвинених країн світу.

Узагальнено тенденції, які супроводжують розвиток людського фактору в технологічному розвитку країн. У цьому контексті головними опорами розвитку суспільства взаємного навчання визначено сферу професійної освіти та професійного навчання. Встановлено, що регулювання відносин всіх суб'єктів господарювання у сфері розвитку підготовки кадрів має будуватися з урахуванням їх інтересів.

Визначено принципи, на яких має будуватися соціальне партнерство в умовах децентралізації. Виділено перспективи формування соціального партнерства в сфері професійної освіти: аналіз особливостей і оцінка стійкості розвитку базових галузей економіки; виділення конкретних суб'єктів господарювання для встановлення стратегічного партнерства з закладами професійної освіти; оцінка освітнього потенціалу та інвентаризація існуючих освітніх ресурсів; оцінка ємності ринку праці за ключовими групами професій, аналіз кваліфікаційних вимог за цими професіями; визначення обсягу та структури фахівців і рівня їх кваліфікації; організація освітнього процесу в конкретному навчальному закладі відповідно до освітніх і професійних стандартів.

**Ключові слова:** децентралізація, принципи, професійне навчання,

розвиток професійної освіти, соціальні партнери, суспільство.

**Аннотація.** *Исследованы исторические аспекты развития системы социального партнерства в Украине. Определен перечень нормативно-правовых документов, которые имеют целью усиление социального партнерства в Украине. Доказана необходимость становления новых форм социального партнерства по примеру развитых стран мира.*

*Осуществлен обзор тенденций, которые сопровождают развитие человеческого фактора в технологическом развитии стран. В этом контексте главными опорами развития общества взаимного обучения определена сфера профессионального образования и профессионального обучения. Установлено, что регулирование отношений всех субъектов хозяйствования в сфере развития подготовки кадров должно строиться с учетом их интересов.*

*Определены принципы, на которых должно строиться социальное партнерство в условиях децентрализации. Выделены перспективы формирования социального партнерства в сфере профессионального образования: анализ особенностей и оценка устойчивости развития базовых отраслей экономики; выделение конкретных субъектов хозяйствования для установления стратегического партнерства с учреждениями профессионального образования; оценка образовательного потенциала и инвентаризация существующих образовательных ресурсов; оценка емкости рынка труда по ключевым группам профессий, анализ квалификационных требований по этим профессиям; определение объема и структуры специалистов и уровня их квалификации; организация образовательного процесса в конкретном учебном заведении в соответствии с образовательными и профессиональными стандартами.*



**Ключевые слова:** децентрализация, принципы, профессиональное обучение, развитие профессионального образования, социальные партнеры, общество.

**Summary.** *The historical aspects of the development of the social partnership system in Ukraine are studied. The list of normative-legal documents aimed at strengthening social partnership in Ukraine is determined. The necessity of formation of new forms of social partnership on the example of developed countries of the world is proved.*

*The tendencies that accompany the development of the human factor in the technological development of countries are generalized. In this context, the main pillars of the development of mutual learning society are the field of vocational education and training. It is established that the regulation of relations of all business entities in the field of training should be based on their interests.*

*The principles on which social partnership in the conditions of decentralization should be built are defined. Prospects for the formation of social partnership in the field of vocational education are highlighted: analysis of features and assessment of sustainability of development of basic branches of economy; allocation of specific business entities to establish a strategic partnership with vocational education institutions; assessment of educational potential and inventory of existing educational resources; assessment of labor market capacity by key groups of professions, analysis of qualification requirements for these professions; determining the scope and structure of specialists and the level of their qualifications; organization of the educational process in a particular educational institution in accordance with educational and professional standards.*

**Key words:** *decentralization, principles, vocational training, development of vocational education, social partners, society.*



**Постановка проблеми.** Поява різних форм власності, формування ринку освітніх послуг послужило об'єктивною основою посилення впливу різних груп населення, потребує створення нових перспектив розвитку професійної освіти у взаємодії із соціальними партнерами. Прагнення до гармонізації інтересів суспільства, окремих груп населення та кожного громадянина актуалізує впровадження соціального партнерства в професійній освіті.

В межах соціального партнерства вдається узгодити інтереси постачальників і споживачів освітніх послуг, а також роботодавців. Соціальне партнерство є інструментом, за допомогою якого представники різних форм власності, груп населення, що мають специфічні інтереси, в нашому випадку в сфері професійної освіти, досягають консенсусу, організують спільну діяльність, або координують її в напрямку досягнення суспільної злагоди. Система соціального партнерства передбачає його здійснення як на рівні вищих політичних і національних, так і регіональних, галузевих інтересів, на рівні конкретних підприємств чи закладів освіти. У практичному аспекті базові інноваційні перспективи розвитку професійної освіти у взаємодії із соціальними партнерами передбачає провідну роль в них замовників кадрів, роботодавців, формування механізму інтегрованого фінансування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різні аспекти розвитку професійної освіти у взаємодії із соціальними партнерами висвітлені у працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, соціально-економічні проблеми цього процесу знайшли відображення у працях Новікова В., Стеченко Д. Педагогічні елементи соціального партнерства визначили Кремень В., Ничкало Н. Взаємодії закладів професійної освіти зі стейкхолдерами присвячені праці Діденко Н., Леонтьєвої О., Мірошниченка О., Радкевич В. та інших.

**Мета статті.** Дослідити проблеми та визначити перспективи

розвитку професійної освіти у взаємодії із соціальними партнерами.

**Основні результати дослідження.** Створення дієвої системи соціального партнерства в професійній освіті стає сьогодні життєво важливо не тільки для освітніх установ, але й для роботодавців, служби зайнятості, органів влади на місцях, а, найголовніше, для учнів, випускників [1]. Молоді, яка вступає в трудове життя, гарантовано Конституцією України право отримання першої робітничої професії, що забезпечує заняття гідного місця в системі економічних відносин. Допомогти їй у цьому повинна ефективна система соціального партнерства, що об'єднує всіх, хто реально, на ділі зацікавлений в забезпеченні економічного зростання країни.

У той же час рівень розвитку соціального партнерства на сучасному етапі можна охарактеризувати як нестійкий і незавершений [2]. Сучасна модель соціального партнерства в сфері професійної освіти передбачає зниження ролі державних структур у системі регулювання та збільшення активності спілок роботодавців в процесі договірної регулювання трудових відносин.

В Україні розвитку соціального партнерства у професійній освіті сприяло створення Конфедерації роботодавців у 2006 р. з метою узгодження діяльності роботодавців в сфері зайнятості, праці, для знаходження консенсусу з профспілками, представництва у Національній раді соціального партнерства та Національній службі посередництва і примирення.

Подальший розвиток цього процесу був забезпечений прийняттям Закону України "Про соціальний діалог в Україні" [3] та Указу Президента України "Про Національну тристоронню соціально-економічну раду" [4]. Визначено, що "соціальний діалог — 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” [3].

У 2009 році Кабінет Міністрів України своїм розпорядженням наблизив заклади професійної освіти до потреб регіону [5]. Закріплення зазначених положень відбулося у Програмі розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки [6]. Децентралізація в Україні та відповідні нормативно-правові акти з 2016 року (стаття 27 Закону України «Про державний бюджет України на 2016 рік» [7]) мають на меті посилити соціальне партнерство в Україні.

В умовах децентралізації важливість становлення соціального партнерства на регіональному рівні пояснюється необхідністю проведення загальної стабілізаційної політики, узгодженої з економічною політикою [8]. До найбільш поширених заходів соціального партнерства щодо сприяння зайнятості відносяться угоди про тимчасову зайнятість, регіональні конкурси проектів бізнес-планів з працевлаштування безробітних, угоди про модульні програми навчання тощо.

Разом з тим реалії нашої сьогоденної економіки ведуть до становлення нових форм соціального партнерства. У центрі переговорів стає не актуальне реагування на конфлікт, а конструктивні економічні проблеми, такі як подолання спекуляції підприємців на відмінностях у вартості робочої сили, що веде до банкрутства низки підприємств, підвищення якісних характеристик робочої сили за рахунок перепідготовки. Стають очевидними нові напрямки партнерства, пов'язані з підготовкою робочої сили, стримуванням "відтоку умів", системою заходів по боротьбі з тіньовою конкуренцією.

Необхідне створення організаційно-інституційної структури інновацій, що включає в себе апробовані в Японії і США різні форми

зрощування великого і дрібного бізнесу (стратегічні союзи, "технологічні альянси"); інтеграція підприємницького сектора з державними інститутами; інтеграція між фірмами, навчальними закладами в сфері професійної (професійно-технічної) освіти та науковими центрами в різних видах партнерств (передача технологій, спільний розвиток технологій, співробітництво на ринку, спільні дії на ринку, досягнення взаємного доповнення, створення інтегрованих мереж, вертикальна інтеграція).

Все чіткішими стають тенденції, які супроводжують розвиток людського фактору в технологічному розвитку: міжнародна мобільність кадрів; нові системи освіти та підвищення кваліфікації; нетрадиційні форми зайнятості; досягнення нової якості праці на основі якісного оновлення стандартів життя та освіти; соціальна захищеність і боротьба з соціальною ізоляцією. Не можна не бачити, що вплив інновацій на ринок праці двоякий: з одного боку, вони витісняють зайнятих зі сфери виробництва, з іншого, - пов'язані зі створенням нових товарів і послуг і ведуть, навпаки, до розширення числа робочих місць. Важливо, що можливості їх отримання вимагають підвищення рівня освіти та кваліфікації кадрів.

Тому в поняття якість життя сьогодні включається розширення можливостей отримання освіти, якості професійної підготовки та вдосконалення систем освіти. Очевидно, що на зміну цінової і технологічної конкуренції йде конкуренція в сфері розвитку людського капіталу. Переможе найефективніша система освіти й підготовки кадрів.

Іосіро Накамацу припустив, що нові види енергії матимуть колосальний вплив на весь світопорядок, що повністю змінить структуру світової економіки [9]. Соціальний розвиток буде розумітися не стільки як підвищення рівня, а як поліпшення якості життя (мета всіх інновацій за К. Фріменом), а також сталий економічний розвиток (за М. Кроу). Ці цілі викликають зміну співвідношення у фінансуванні між приватним і

державним сектором [10]. Приватний капітал все більше уваги приділятиме фінансування інновацій, а держава посилить інвестиції в розвиток людського капіталу (освіта, охорона здоров'я, підвищення кваліфікації, гнучкі технології зайнятості, міжнародний обмін науковими кадрами та фахівцями).

Не можна не відзначити попутний соціально-психологічний фактор, що впливає на економічне зростання через систему освіти. За допомогою контролю освітніх програм держава використовує систему освіти для закріплення почуття соціальної єдності та культурної приналежності, превалює модель освітніх систем, що спираються на здатності й конкурсному відборі, що надає всім верствам суспільства потенційну мобільність в русі вгору. Головними опорами розвитку суспільства взаємного навчання стає таким чином, сфера професійної освіти та професійного навчання. Регулювання відносин всіх суб'єктів господарювання у сфері розвитку підготовки кадрів має будуватися з урахуванням їх інтересів. Всі суб'єкти, задіяні в підготовці кадрів, мають власні цілі [11].

Населення, як основний суб'єкт, зацікавлене в забезпеченні максимально можливої зайнятості за рахунок отримання освіти, що затребувана ринком, реалізації професійних цілей, створені сприятливих умов підготовки та підвищення кваліфікації, наявності професійних інформаційно-консультаційних служб тощо. Підприємці та роботодавці прагнуть забезпечити своєчасну підготовку та перепідготовку кадрів для збереження й зміцнення своїх конкурентних переваг, зростання продуктивності праці та підвищення культури виробництва. Суб'єкт погодження, роль якого виконують органи місцевого самоврядування та територіальні громади зацікавлені досконально вивчити інтереси перших двох партнерів, забезпечити в регіоні сприятливий інвестиційний клімат, і паралельно сучасно організовані навчальні центри, що дозволяють

реагувати на поточні запити виробництва й інших сфер зайнятості та передбачити перспективні потреби, що не усвідомлюються або не вигідні з позицій окремих учасників, але важливі з позиції розвитку всієї місцевої громади.

Визначаючи принципи, на яких має будуватися соціальне партнерство в регіоні, на перше місце слід поставити принципи соціальної справедливості та узгодження інтересів всіх учасників. Другим принципом є принцип закріплення відносин в конституційних, законодавчих та інших актах, що дає основу для взаємних претензій і робить партнерство міцним. Третім повинен бути принцип відповідальності партнерів один перед одним.

У сфері підготовки кадрів узаконення відносин відбувається на регіональному рівні в формі програм, які реалізуються на паритетних засадах з розподілом обов'язків з організації, фінансування та працевлаштування. Безсумнівно, як і в інших угодах, в підготовці кадрів діє принцип добровільності. У нашому випадку об'єктивна потреба в підвищенні ефективності підготовки кадрів штовхнула роботодавців і органи місцевого самоврядування назустріч один одному, так як взаємодія між системою професійної (професійно-технічної) освіти та сучасними виробництвами регіону не розвивалась, або зусилля були мізерними.

З властивою освітнім системам інерційністю заклади професійної (професійно-технічної) освіти зберігають кадри майстрів і викладачів, навчально-матеріальну базу на колишньому рівні, так як фінансування не дає можливості для модернізації. Керівники підприємств, нові виробництва відчувають кадровий голод на тлі значної кількості безробітних. Відносини між навчальними закладами професійної освіти та виробництвом не складаються самі по собі. Посередником повинні виступити органи місцевого самоврядування та територіальні громади. Вони повинні подолати бар'єр інерції навчальних закладів та організувати

взаємодію. Добровільність передбачає правильне усвідомлення своїх перспективних інтересів кожним учасником, а це досить складний процес. Дотримання етики ділових відносин, принципів рівноправності та рівної вигоди досягається шляхом використання всього багатого арсеналу методів та інструментарію соціального партнерства. Це консультації й переговори, прийняття угод і участь в акціях, розподіл функцій регулювання, планування, фінансування та контролю між усіма учасниками.

Результати дослідження дозволяють встановити ключові перспективи формування соціального партнерства в сфері професійної освіти: аналіз особливостей і оцінка стійкості розвитку базових галузей економіки; виділення конкретних суб'єктів господарювання для встановлення стратегічного партнерства з закладами професійної освіти; оцінка освітнього потенціалу та інвентаризація існуючих освітніх ресурсів; оцінка ємності ринку праці за ключовими групами професій, аналіз кваліфікаційних вимог за цими професіями; визначення обсягу та структури фахівців і рівня їх кваліфікації; організація освітнього процесу в конкретному навчальному закладі відповідно до освітніх і професійних стандартів.

Соціальні партнери могли б бути корисні в питаннях створення переліку професій, потрібних на ринку праці, коригування змісту освітніх програм, шляхом спільного їх рецензування та формування системи підготовки та підвищення кваліфікації викладачів закладів професійної освіти для більш якісної підготовки робітників і фахівців.

З метою збалансування на ринку праці попиту та пропозиції має бути вдосконалена система його моніторингу. Це передбачає формування нових показників щодо моніторингу руху робочої сили, вакансій і робочих місць, створення робочих місць, у тому числі у програмах соціально-економічного розвитку.



Це дозволить органам публічної влади своєчасно приймати превентивні заходи зі зняття напруги на регіональних ринках праці та скоротити витрати бюджету на ліквідацію негативних наслідків безробіття. Основними напрямками інновацій в даній сфері має стати сприяння молоді у виборі професії, консультаційний та психологічний супровід професійної кар'єри, соціалізації та професійному становленню. Перспективи також націлені на представлення можливостей широкого вибору професій і підвищення свого освітнього та професійного рівня, виявлення та підтримку талановитої молоді, збереження й розвиток професійного інтелектуального та творчого потенціалу населення України.

Важливе значення для забезпечення регіональної системи професійної освіти має постійне вивчення потреби ринку праці у працівниках за всіма напрямками господарського комплексу та формування адекватної цим потребам моделі установи професійної освіти у взаємодії з соціальними партнерами. Особливо важливо забезпечити прогноз перспективних потреб в кадрах. Саме прогнозна компонента, а не поточна потреба повинні визначати алгоритм формування структури й обсягу підготовки кадрів. При визначенні потреб в робочій силі потрібно враховувати також впровадження ресурсозберігаючих технологій і нової техніки.

Зростаюча конкуренція на ринку праці ставить систему професійної освіти перед необхідністю підвищення якості підготовки кадрів. Роботодавці заявляють потребу в підготовці робітників 4-5 кваліфікаційного розряду, з повною загальною середньою освітою, які володіють суміжними професіями та володіють потрібними соціальними якостями (відповідальність, дисципліна, комунікабельність). Однак, в даний час близько 70% випускників закладів професійної освіти отримують 3 кваліфікаційний розряд. Дані вимоги виходять за межі рівня

професійної освіти, що реалізується сьогодні в закладах професійної освіти.

Рух до підвищеної якості робітничих кадрів передбачає створення багаторівневих і багатопрофільних освітніх установ, здатних гнучко реагувати на динаміку потреб ринку праці. Вони можуть будувати навчання як на основі державних освітніх стандартів, так і освітніх програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, мати різні терміни навчання, забезпечувати можливість послідовної реалізації програм початкової та професійної освіти. Прийом молоді на навчання в них і отримання першої кваліфікації є загальнодоступним, а перехід на більш високі рівні професійної освіти - за конкурсом, за результатами якого оцінюються не тільки професійні здібності, а й соціальні якості робітників і фахівців (всю сукупність вимог замовника кадрів).

Оцінку кваліфікації слід проводити не за критерієм завершення навчальних програм або тривалості навчання, а на основі перевірки професійних компетенцій, які повинні бути наочно продемонстровані випускником. Це дозволить здійснювати атестацію та присвоєння кваліфікації особам, які мають достатню практичну підготовку та досвід роботи.

Для більш детальної оцінки потрібно формування системи нових показників, що дозволяють органам управління та бізнесу орієнтуватися при вибудовування стратегій на підтримку інновацій. Необхідно передбачити розробку проектів в галузі сучасної статистики, пов'язаної з ринками професій, випускників, зайнятості, діяльністю системи професійної освіти. На підставі комплексу показників має здійснюватися щорічний рейтинг освітніх установ професійної освіти. Подібний підхід потребує включення роботодавців у формування навчальних програм, процес підготовки робітничих кадрів та оцінки їх кваліфікації.

Основні напрямки створення умов для підвищення якості професійної освіти включають в себе:

- створення системи незалежної оцінки якості професійної освіти за участю соціальних партнерів;
- сполучення рівнів початкової та професійної освіти й створення нової моделі підготовки робітничих кадрів, що має високу конкурентоздатність;
- впровадження інформаційних освітніх технологій в систему професійної освіти за участю фахівців галузей;
- розробку нового змісту професійної освіти для різних категорій осіб з особливими освітніми потребами.

В результаті вирішення перерахованих вище проблем будуть створені реальні умови для підвищення якості професійної освіти, впровадження нових освітніх технологій в професійне навчання та підготовку кадрів.

Важливим напрямком є розвиток матеріально-технічної бази для збільшення випуску робітничих кадрів. Пропонується створити в окремих, найбільш потужних закладах освіти ресурсні центри (центри професійної досконалості) для концентрації сучасного обладнання, методичних та дидактичних практик для підготовки за найбільш затребуваними професіями та спеціальностями для забезпечення високої професійної кваліфікації учнів. У процесі модернізації матеріально-технічної бази передбачається також оснащення закладів професійної освіти комп'ютерною технікою, периферійним обладнанням, засобами комунікацій тощо.

Оснащення закладів професійної освіти сучасним високотехнологічним обладнанням неможливо без широкого використання ресурсів роботодавців, зацікавлених як у підвищенні якості професійної підготовки випускників, так і в розвитку на базі закладів професійної

освіти навчальних виробництв і навчально-виробничих ділянок. У зв'язку з цим, пропонується дозволити закладам професійної освіти надавати на безоплатній основі соціальним партнерам, які беруть участь в організації навчальних виробництв і здійснюють роботи та надають послуги, виробничі та складські приміщення, технологічне обладнання, силову електроенергію, гарячу та холодну воду, опалення й освітлення.

Відносно низький рівень матеріальної забезпеченості учнів системи професійної освіти обумовлює їх виділення в особливу соціальну категорію і підтверджує необхідність забезпечення гарантій загальнодоступності професійної освіти. Це вимагає також особливих заходів матеріальної підтримки даної категорії учнів, таких як забезпечення їх пільговим харчуванням, підвищеними стипендіями, спеціальним одягом на час проходження виробничого навчання, а також можливістю безкоштовного оздоровлення та лікування в період зимових та літніх канікул.

Заклади професійної освіти залишаються важливим інститутом виховання молодого покоління. У багатьох з них створені та функціонують структури, що здійснюють виховні функції. Наприклад, посади заступників директорів з виховної роботи, психологів, соціальних працівників. Однак ефективність їх діяльності поки не висока. Про значне зниження виховної функції говорить той факт, що саме заклад освіти перестав бути центром організації дозвілля молоді. Незначна частина учнів проводять в ньому свій вільний час. Це пов'язано з ліквідацією системи клубів, перепрофілюванням спортивних споруд, молодіжного туризму, сфери професійної та аматорської творчості, низькою масовістю гуртків художньої самодіяльності, прикладного мистецтва.

Загальноосвітня школа в даний час практично перестала виконувати функцію професійної орієнтації випускників на вибір професій і спеціальностей з урахуванням їх реальних потреб на ринку праці.

Виключним критерієм успішності загальноосвітньої школи стала вважатися кількість випускників, що вступили до ЗВО. Концепція неперервної професійної освіти помилково трактується тільки як вертикаль навчання, вершина якої - диплом про вищу освіту. Це принижує значення робочої кар'єри, майстерності трудових династій робочих, які завжди складали гордість заводських колективів. Незважаючи на відносно високі пропозиції заробітної плати, імідж робочої праці в громадській думці залишається вкрай низьким.

У величезному різноманітті сучасних професій самоорієнтація особистості стає практично неможливою. Однак, в загальноосвітніх школах професійна орієнтація в кращому випадку обмежується професійною освітою, відсутні такі її важливі елементи як професійна консультація і професійний відбір.

**Висновки.** Недостатня ефективність сучасних методів професійної орієнтації, в результаті чого в учнівській молоді зберігаються традиційні мотиви вибору професії, пов'язані з найближчим оточенням (батьки і друзі), а не з цілеспрямованою роботою державних інститутів. Причини цього пов'язані з проголошеною, але реально не організованою державною системою професійної орієнтації молоді, зведенням функцій служби зайнятості, в основному, до роботи з дорослим населенням, відірваністю діяльності центрів профорієнтації та психологічної підтримки населення від загальноосвітньої школи, слабкою політехнічної підготовкою вчителів шкіл.

Зрозуміло, ринкові відносини припускають розвиток форм професійної самоорієнтації молоді на ринку праці. Але це не виключає, а навпаки передбачає посилення державного патронажу, створення достатніх організаційних та інформаційних умов для вільного та правильного вибору професії.

Отже реалізація перспектив розвитку професійної освіти у взаємодії із соціальними партнерами тісно пов'язує вільний вибір професії молодого людиною з потребами ринку праці, можливостями працевлаштування та розвитку кар'єри.

### **Література**

1. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України: [головний ред. В.Г. Кремень]. К.: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
2. Циган В. В. (2017) Розвиток соціального партнерства в системі професійної освіти в умовах модернізації освітньої галузі. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/visnyk\\_PO/3\\_31\\_2017/ustraviv/ЦИГАН.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/3_31_2017/ustraviv/ЦИГАН.pdf)
3. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI зі змінами. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255.
4. Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» від 2 квітня 2011 року № 347/2011 зі змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011>.
5. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Питання управління окремими державними професійно-технічними навчальними закладами, підпорядкованими МОН» від 21.01.2009 № 42-р. зі змінами. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/kr090042?ed=2009\\_12\\_23](https://ips.ligazakon.net/document/view/kr090042?ed=2009_12_23).
6. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки» від 27.08.2010 р. № 1723-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1723-2010-p>.

7. Закон України «Про державний бюджет України на 2016 рік» від 25 грудня 2015 року № 928-VIII зі змінами. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016. № 5. Ст. 54.
8. Мартинова Н.С. Перспективи розвитку соціального партнерства на прикладі туристичного бізнесу України. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2016. Вип.1(29). С. 53-57.
9. Молчанова А.О. Соціальне партнерство в діяльності ПТНЗ: конспект лекцій. К.: ТОК, 2007. 44 с.
10. Ничкало Н. Г. Науково-методичне забезпечення соціального партнерства. Професійнотехнічна освіта. 2004. № 2. С. 15–16.
11. Романенко Є.О. Чаплай І.В. Сутність та особливості системи маркетингу послуг у механізмах державного управління / Є. О. Романенко, І. В. Чаплай // Актуальні проблеми економіки. 2016. №12(186) 2016. С. 81-89.

### **References**

1. Entsyklopediya osvity [Encyclopedia of Education] (2008) / Akad. ped. nauk Ukrayiny: [holovnyy red. V.H. Kremen']. Yurinkom Inter, Kyiv, Ukraine.
2. Tsyhan V. V. (2017) Rozvytok sotsial'noho partnerstva v systemi profesiynoyi osvity v umovakh modernizatsiyi osvity haluzi [Development of social partnership in the system of vocational education in the modernization of the educational sector]. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/visnyk\\_PO/3\\_31\\_2017/upravl/TSYHAN.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/3_31_2017/upravl/TSYHAN.pdf).
3. Zakon Ukrayiny «Pro sotsial'nyy dialoh v Ukrayini» [Law of Ukraine “On Social Dialogue in Ukraine”] (2011) vid 23 hrudnya 2010 roku № 2862-VI zi zminamy. Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny (VVR). № 28. St. 255.



4. Ukaz Prezydenta Ukrainy «Pro Natsional'nu trystoronnyu sotsial'no-ekonomichnu radu» [Decree of the President of Ukraine "On the National Tripartite Socio-Economic Council"] (2011) vid 2 kvitnya 2011 roku № 347/2011 zi zminamy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011>.
5. Rozporyadzhennya Kabinetu Ministriv Ukrainy “Pytannya upravlinnya okremymy derzhavnymy profesiyno-tekhnichnymy navchal'nymy zakladamy, pidporyadkovanyymy MON” [Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine “Issues of management of certain state vocational and technical educational institutions subordinated to the Ministry of Education and Science”] (2009) vid 21.01.2009 № 42-r. zi zminamy. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/kr090042?ed=2009\\_12\\_23](https://ips.ligazakon.net/document/view/kr090042?ed=2009_12_23).
6. Rozporyadzhennya Kabinetu Ministriv Ukrainy “Pro skhvalennya prohramy rozvytku profesiyno-tekhnichnoyi osvity na 2011-2015 roky» [Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On approval of the program of development of vocational education for 2011-2015"] (2010) vid 27.08.2010 r. № 1723-r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1723-2010-r>.
7. Zakon Ukrainy «Pro derzhavnyy byudzhhet Ukrainy na 2016 rik» [Law of Ukraine “On the State Budget of Ukraine for 2016”] (2016) vid 25 hrudnya 2015 roku № 928-VIII zi zminamy. Vidomosti Verkhovnoyi Rady (VVR). № 5. St. 54.
8. Martynova, N., S., (2016) Perspektyvy rozvytku sotsial'noho partnerstva na prykladi turystychnoho biznesu Ukrainy [Prospects for the development of social partnership on the example of the tourism business of Ukraine]. Visnyk Kyyivs'koho instytutu biznesu ta tekhnolohiy. Vyp.1 (29). S. 53-57.
9. Molchanova, A., O., (2007) Sotsial'ne partnerstvo v diyal'nosti PTNZ [Social partnership in the activities of vocational schools]: konspekt lektsiy. TOK, Kyiv, Ukraine.

10. Nychkalo, N., H., (2004) Naukovo-metodychne zabezpechennya sotsial'noho partnerstva [Scientific and methodological support of social partnership]. Profesiynotekhnichna osvita. № 2. S. 15–16.
11. Romanenko E.O. Chaplaj I.V. Sutnist' ta osoblivosti sistemi marketingu poslug u mehanizmah derzhavnogo upravlinnja / E. O. Romanenko, I. V. Chaplaj // Aktual'ni problemi ekonomiki. 2016. -№12(186) 2016. S. 81-89.