

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК
УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВИТИ**

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ІННОВАТИКИ В
СФЕРІ ВЗАЄМОДІЇ ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ
З РОБОТОДАВЦЯМИ ТА НАУКОВИМИ
УСТАНОВАМИ**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Київ – 2010

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК
УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ІННОВАТИКИ В
СФЕРІ ВЗАЄМОДІЇ ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ
З РОБОТОДАВЦЯМИ ТА НАУКОВИМИ
УСТАНОВАМИ**

Методичні рекомендації

Київ – 2010

14. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: «Экзамен», 2002. – 736 с.

15. Роль соціального партнерства в стратегическом развитии региона. Под общей ред. к.э.н., доц. Иванова С.А. – Скифия-принт, 2006. – 128 с.

16. Смирнов И.П. Социальное партнерство: что ждет работодатель? / И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко // Итоги пилотного Всероссийского социологического исследования. – М. : ООО «№ Аспект», 2004. – 32 с.

умілих рук / В. Куценко [Електронний ресурс]: — Режим доступу: 03.05.2010:

<<http://www.zn.kiev.ua/mn/show/613/54426/>> Загол. з екрану. — Мова укр.

5. Професійна освіта в зарубіжних країнах. Порівняльний аналіз: [монографія] / За ред. Н.Г.Ничкало, В.О.Кудіна — Черкаси : Вибір, 2002. — 322 с.

6. Rapport du CCPR pour une politique régionalte coordonnée, d'accueil, d'information et d'orientation.

7. Олейникова О.Н. Роль оценки качества профессионального образования и обучения в Европе / О.Н. Олейникова // Среднее профессиональное образование — 2001, № 6. — С.53. 8. Проект Концепції розвитку професійної освіти і навчання в Україні (2010 — 2020р.) [Електронний ресурс]: — Режим доступу: 15.04.2010: <www.mon.gov.ua/gr/obg/2009/proekt2010_2020.doc>. > Загол. з екрану. — Мова укр.

9. Величко Н.О. Индикатори ефективної діяльності професійно-технічних навчальних закладів як інструментарій моніторингу якості і доступності освітніх послуг: Метод. рек. / Н.О. Величко, Л.А. Майборода, І.М. Савченко та інш. // За заг. ред. І.М.Савченко — К. : Принт, ВІАЦ, 2009. — 37 с. [[Електронний ресурс]: — Режим доступу: 13.04.2010:

<http://ipto.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=blogcategory&iid=54&Itemid> Загол. з екрану. — Мова укр.

10. Остапченко Т. Соціальне партнерство «Освіта-бізнес» — запорука підвищення якості професійної підготовки робітничих кадрів [Текст] / Т. Остапченко // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : тези доп. звітн. наук.-практ. конф. (22–23 квітня 2009 р.) / за заг. ред. В. Радкевич. — Х. : Компанія СМІТ, 2009. — С. 88–96

11. Тумакова С. Социально-экономические проблемы рынка рабочей силы: теория, практика : Монография / С. Тумакова // НАН Украины, Ин-т экономики промышленности. — Донецк, 2005. — 436 с.

12. Щербак Л. Створення системи соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти : Методичні рекомендації / Л. Щербак. — К. : Геопринт, 2009 — 42 с.

13. Маршалл А. Принципы экономической нации / А. Маршалл. — М.: Прогресс, 1993. — 360 с.

УДК 377
ББК 74.04
С13

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Інституту професійно-технічної освіти НАПН України
Протокол № 7 від 2 вересня 2010 р.*

Зарубіжний досвід інноватики в сфері взаємодії професійно-технічних навчальних закладів з роботодавцями та науковими установами: методичні рекомендації / І.М. Савченко, Т.В. Волкова, О.П. Юденкова. — К. : ІПТО, 2010. — 37 с.

Рецензенти: Ягупов В.В. — доктор педагогічних наук, професор, заступник начальника з наукової роботи Об'єднаного інституту при Національній академії оборони України.

Сушенцева Л.Л. — докторант Національної академії педагогічних наук України, кандидат педагогічних наук, доцент.

С13 Зарубіжний досвід інноватики в сфері взаємодії професійно-технічних навчальних закладів з роботодавцями та науковими установами: методичні рекомендації / І.М. Савченко, Т.В. Волкова, О.П. Юденкова. — К. : ІПТО, 2010. — 40 с .

Методичні рекомендації розроблені в рамках експериментального педагогічного майданчика Міжрегіонального вищого професійного училища з поліграфіяхта інформаційних технологій за темою «Моделювання діяльності інноваційного навчального закладу на основі соціального партнерства як підсистеми управління якістю освіти», що здійснюється спільно з лабораторією «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТ!» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Рекомендації знайомлять з європейським досвідом соціального партнерства, мають практичний характер, призначені керівникам професійно-технічних навчальних закладів, роботодавцям, науковцям, методистам навчально-методичних центрів ПТО, педагогічним працівникам маркетингових та інформаційних служб ПТНЗ з метою підтримки процесів щодо організації співпраці професійно-технічних навчальних закладів, наукових установ і бізнес структур.

УДК 377
ББК 74.04
С 13

ІПТО НАПН України, 2010

Зміст

Вступ	1
 Розділ 1. Зарубіжний досвід інноватики в сфері соціального партнерства	
1.1. Французський досвід партнерської взаємодії в галузі професійної освіти і навчання	2
1.2. Посилення взаємодії навчальних закладів з науковими установами в аспекті створення ефективної системи інформаційно-аналітичного забезпечення процесів модернізації в галузі професійної освіти і навчання	11
 Розділ 2. Інноваційні основи проектування співпраці професійно-технічного навчального закладу, наукових установ, бізнесових структур в Україні	
2.1. Актуальність	27
2.2. Принципи, на яких базується ефективна взаємодія соціальних партнерів в галузі ПТО	29
2.3. Формування системи соціального партнерства в Україні	29
2.4. Нормативно правове забезпечення співпраці ПТНЗ з соціальними	29

14	Чесність	
Додаткові компетенції (від 1 до 5)		
1	Підприємницькі компетенції	
2	Інформаційні компетенції	
3	Водійські права	
4	Високий рівень фізичної підготовки	
5	Раціоналізаторство	
Розглядаєте Ви співпрацю з ПТНЗ як партнерську ?		Так Ні
Здійснюєте допомогу ПТНЗ у разі отримання від них робітничих кадрів ?		Так <ul style="list-style-type: none"> • Оплачуємо практику • Оновлюємо матеріальну базу • Проводимо навчання учнів на сучасному обладнанні • Розробляємо спільно навчальні плани і програми • Проводимо стажування майстрів ПТНЗ • Беремо участь у державній кваліфікаційній атестації випускників • Беремо участь у конкурсах професійної фахової майстерності Ні
ПІБ		
Назва підприємства, організації, установи		
Посада		
Електронна пошта		
Тел., факс		

Список використаних джерел:

1. Ніколаєнко С.М. Стратегія розвитку освіти України: початок XXI століття // К.:Знання, 2006. – 253с.
2. [Електронний ресурс]: – Режим доступу: 03.05.2010: <http://: www.infrance.ru, www.centre-info.fr> Загол. з екрану.
3. Швейцарія, Фінляндія та Швеція лідирують, а рейтинг США знижується: Прес-реліз // [Електронний ресурс]: — Режим доступу: 03.05.2010: <mark.adams@weforum.org www.weforum.org. > Загол. з екрану. — Мова укр.
4. Економіка знань потребує

Рівні	Теоретична підготовка	Практична підготовка	Особисті якості	Комп'ютерні навички (за потребою)
Високий	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Середній	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Низький	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Не визначився	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Проставте (проранжуйте) за ступенем вагомості, в кожній з трьох груп, вимоги до професійних знань, умінь, компетенцій випускників ПТНЗ				
Професійні якості та вміння (від 1 до 8)				
1	Стремління оволодіти новими технологіями, освоювати нову техніку			
2	Володіння інтегрованими професіями, суміщення професій			
3	Знання технологічного процесу			
4	Вдале використання знань і практичних навичок у виробничому процесі			
5	Економія ресурсів			
6	Досвід роботи, професійна впевненість			
7	Вміння експлуатувати виробничу техніку			
8	Стремління підвищувати професійний рівень, будувати кар'єру			
Особисті якості (від 1 до 14)				
1	Виконавча дисципліна			
2	Комунікативні якості			
3	Самостійність			
4	Організаторські якості			
5	Ініціативність			
6	Вміння планувати			
7	Відповідальність			
8	Наполегливість			
9	Вміння працювати у команді			
10	Вміння сприймати критику			
11	Розвинута мотивація			
12	Впевненість в собі			
13	Гнучкість та адаптивність			

партнерами

2.5. 2.5. Сучасний стан співпраці 31
навчальних закладів.

2.6. Цілі і завдання соціального 31
партнерства

2.7. Субекти соціального партнерства в 31
сфері ПТО

2.8. Концептуальне проектування 32
системи взаємодії ПТНЗ, бізнесу і
наукових установ

Література 35

Зміст 37

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ІННОВАТИКИ В СФЕРІ ВЗАЄМОДІЇ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ З
РОБОТОДАВЦЯМИ ТА НАУКОВИМИ УСТАНОВАМИ**

Вступ

У новому Проекті Концепції розвитку професійної освіти і навчання в Україні (2010–2020 рр.) зазначається, що упродовж останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні значно знизився в порівнянні з розвинутими країнами. Це зумовлено падінням престижу робітничих професій, неефективним інформуванням населення щодо попиту на професії, недостатньою участю суб'єктів господарювання в розв'язанні проблем професійної освіти і навчання. Як наслідок, їх не задовольняє якість підготовки робітничих кадрів, що пов'язано із застарілою матеріально-технічною базою, недосконалістю кваліфікаційних характеристик на професії та види робіт і державних стандартів професійно-технічної освіти, недостатнім рівнем підготовки педагогічних працівників.

Подальший розвиток професійно – технічної освіти (ПТО) України неможливий без досягнення європейського рівня освітніх стандартів з урахуванням національних особливостей, що зумовлює необхідність модернізації, розширення функцій професійно-технічної освіти, її трансформації в професійну освіту і навчання. Назріла необхідність якісних змін у взаємодії центральних і місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо питань функціонування і розвитку професійної освіти і навчання. Потребує реформування система управління професійною освітою і навчанням.

Нагальним є вирішення проблеми щодо підвищення ефективності діяльності професійно-технічних навчальних закладів, які не задовольняють реальних потреб ринку праці. У результаті значна частина державного бюджету використовується на навчання неконкурентних на ринку праці робітників і не сприяє їх продуктивній зайнятості [8].

Одним із шляхів подолання зазначених проблем є формування дієвого *механізму співпраці між професійно-*

		<ul style="list-style-type: none"> • Відсутність соціального пакету • Не влаштовує рівень кваліфікації, тих хто шукає роботу 	
Як здійснюється професійна підготовка кадрів на вашому підприємстві			
1	На Вашому підприємстві існує постійна необхідність у професійній підготовці та підвищенні кваліфікації робітників	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Професійна підготовка кваліфікованих робітників відбувається на самому підприємстві	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Професійна підготовка кваліфікованих робітників відбувається у ПТНЗ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Підвищення кваліфікації здійснюється безпосередньо на виробництві	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Підвищення кваліфікації здійснюється у ПТНЗ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Підвищення кваліфікації здійснюється на більш сучасних підприємствах	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Здійснюється офіційне закріплення наставника на робочому місці	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Існує неформальне навчання між колегами	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Перепідготовка, підвищення кваліфікації не здійснюється	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Задовольняє Вас якість рівня підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах			
Так		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ні		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Не визначився		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Оцініть підготовку кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах			

		Більш 100 працівників За якою професією працевлаштовані _____
5	Плинність кадрів на вашому підприємстві	Не існує Не висока Висока Не визначився
6	Задовольняє Вас рівень кваліфікації і професійної компетентності випускників ПТНЗ	Так <ul style="list-style-type: none"> • Високий рівень • Достатній рівень Ні <ul style="list-style-type: none"> • Відсутність досвіду • Не відповідність підготовки умовам сучасного виробництва • Низький рівень Не визначився
7	Надаєте ви робочі місця для проходження виробничої практики учням ПТНЗ	Так <ul style="list-style-type: none"> • До 10 • До 20 • Більш 30 Ні <ul style="list-style-type: none"> • Не створені умови для проходження практики • Відсутнє матеріальне заохочення наставників • Не існує потреби у кадрах
8	Способи пошуку робітничих кадрів	<ul style="list-style-type: none"> • Договори з ПТНЗ • Служби зайнятості • Приватні кадрові агенції • Оголошення ЗМІ • Ініціатива, тих хто шукає роботу • Особисті контакти
9	Існує у Вас проблема заповнення робочих місць за профілем виробництва ?	Ні Так <ul style="list-style-type: none"> • Важка праця та незадовільні її умови • Кращі умови створюють конкуренти • Не висока оплата праці

технічними навчальними закладами, роботодавцями і науковими установами. У ринкових умовах вже не спрацьовують ті відносини, які були притаманні радянській епохі. Сьогодні роботодавець, бізнесмен повинен також бути задоволений результатами співпраці з навчальним закладом, відчувати ефективний зворотній зв'язок. Він співпрацюватиме, коли його думку буде враховано навчальним закладом, реагувати на його потреби, а наукові установи сприятимуть в експериментальній діяльності, щоб результат ПТО відповідав очікуванням всіх соціальних партнерів. У цьому аспекті завжди корисним постає ознайомлення з досвідом соціального партнерства країн з високорозвинутою економікою, який ми пропонуємо розглянути на прикладі Франції.

Розділ 1

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ІННОВАТИКИ В
СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

- 1.1. Французький досвід партнерської взаємодії з роботодавцями в галузі професійної освіти і навчання**
- 1.2. Посилення взаємодії навчальних закладів з науковими установами в аспекті створення ефективної системи інформаційно-аналітичного забезпечення процесів модернізації в галузі професійної освіти і навчання**

Додаток 3. Анкета щодо виявлення якості підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ роботодавцями та виявлення напрямів взаємовигідної співпраці (розміщено на сайті ПТО АПН України)

Шановний роботодавець!

З метою підвищення ефективності адаптації випускників професійно-технічних навчальних закладів до вимог підприємства та ринку праці, виявлення напрямів взаємовигідної співпраці, Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО Інституту професійно-технічної освіти АПН України звертається до Вас з проханням взяти участь в опитуванні і відповісти на поставлені запитання

1	Ваше підприємство за видом діяльності	Машинобудування Будівництво Обробна промисловість Легка промисловість Харчова промисловість Паливно-енергетичний комплекс Сфера послуг, туризм Торгівля Транспорт Зв'язок та телекомунікації Житлово-комунальне господарство Ділові і інформаційні послуги Аграрний сектор
2	Кількість працівників	До 10 працівників До 50 працівників До 100 працівників До 500 працівників Вище 500 працівників
3	Щорічна потреба (кількість вакантних місць) у молодих кваліфікованих робітниках (без стажу роботи та наявності стажу роботи 1-3 роки)	До 5 працівників До 10 працівників До 20 працівників До 50 працівників До 100 працівників Більш 100 працівників
4	Скільки випускників ПТНЗ працює на підприємстві	До 10 працівників До 20 працівників До 50 працівників До 100 працівників

3	Інформація про випусників	+ -
	Результати працевлаштування після закінчення навчального закладу та закріплення їх на робочих місцях	1 2 3 4 5
	Підприємства, які мають потребу у випусниках	1 2 3 4 5
	Рівень існуючої середньої заробітної плати за професією та умови праці	1 2 3 4 5
4	Інформація щодо навчальних програм	+ -
	Поглиблене вивчення дисциплін (англ., ПК)	1 2 3 4 5
	Інноваційні методики, авторські, сучасні програми, відповідність стандартам	1 2 3 4 5
	Наявність регіонального компоненту у змісті освіти	1 2 3 4 5
	Наявність факультативів, додаткових занять	1 2 3 4 5
5	Інформація щодо кадрового забезпечення	+ -
	«Репутація» навчального закладу і педагогічних кадрів (досягнення, значні події, результативність рейтингів ПТНЗ)	1 2 3 4 5
	Заповнення штатного розкладу	1 2 3 4 5
	Плинність кадрів	1 2 3 4 5
6	Інформація щодо платних та безплатних додаткових освітніх послуг	+ -
	Наявність гуртків, секцій	1 2 3 4 5
	Доступ до Інтернет під час занять та у неурочний час	1 2 3 4 5
	Отримання повної загальної середньої освіти	
7	Інформація щодо безпеки дитини в закладі	+ -
	Знаходження ПТНЗ	1 2 3 4 5
	Умови навчання	1 2 3 4 5
	Травматизм	1 2 3 4 5
	Куріння, зловживання алкоголем	1 2 3 4 5
8	Інформація о співпраці адміністрації і викладачів з батьками	+ -
	Наявність батьківського комітету	1 2 3 4 5
	Наявність піклувальної Ради	1 2 3 4 5
	Форми співпраці з батьками	1 2 3 4 5

1.1. Французький досвід партнерської взаємодії з роботодавцями в галузі професійної освіти і навчання

Сьогодні головними завданнями порівняльних досліджень є виявлення світових освітніх тенденцій з метою творчого використання їх у національній педагогічній практиці професійно-технічної освіти (далі ПТО). Метою методичних рекомендацій є представлення зарубіжного (французького) досвіду соціального партнерства в галузі професійної освіти і навчання під час пошуків українських ефективних моделей співпраці професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) з науковими установами та бізнес-структурами. В рамках проекту ЄС «Підвищення ефективності управління професійно-технічною освітою на регіональному рівні в Україні» з метою ознайомлення з стратегією децентралізації та вивчення позитивного досвіду в галузі соціального партнерства, інформаційних систем управління у 2007 та 2008 роках відбулась поїздка членів робочої групи, які були залучені до створення інформаційно-аналітичних центрів в Україні, до Федеративної Республіки Німеччина та регіону Ельзас у Франції. Під час візиту надзвичайно корисним виявився французький досвід соціального партнерства в галузі професійної освіти і навчання (ПОН).

У Франції робочу групу приймали в Торгово-Промисловій Палаті (далі ТПП) регіону Ельзас, м. Мюлуза. Головою торгово-промислової палати п. Галло були представлені організації, що реалізують політику держави і задіяні в організації професійної освіти і підготовки у регіоні та підкреслена провідна роль ТПП в цьому процесі. Завдяки ТПП Ельзасу було організовано зустрічі з представниками: інспекції Міністерства освіти Франції; асоціації по збору і управлінню коштів на потреби професійної підготовки малих и середніх підприємств Ельзасу (AGEFOS PME Alsace); Національної асоціації професійної підготовки дорослих (AFPA); Регіональної комісії з питань початкової професійної підготовки; Регіонального інформаційного центру з моніторингу професійної підготовки та зайнятості випускників (OREF); Регіонального управління праці, зайнятості та професійної підготовки.

зробити невеликий екскурс у недалеке минуле, то стає очевидним, що сучасна система французької освіти активно формувалась протягом останніх двох століть, а завдяки проведеним за останні 30 років реформам забезпечила

демократизацію освіти, її адаптацію до потреб суспільства, що постійно змінюється, інтегрується, розвивається. Стабільність будь-якої системи, зокрема освітньої, повинна підтримуватися, а її стан - обновлятися, розвиватися щоб не вийти за межу міцності. Тому, у Франції освіта розглядається як головний фактор соціального і економічного прогресу, й в бюджеті їй належить провідне місце.

Основні її особливості - перевага державних навчальних закладів і безкоштовність навчання для всіх. У Франції толерантно співіснують державна й приватна системи освіти. У приватних навчальних закладах навчається близько 20% всіх учнів. Франція зберігає систему освіти з домінуючим контролем з боку держави. Саме державі належить прерогатива визначення й провадження в життя освітньої політики, розробки змісту освіти навчальних стандартів, організації вступних конкурсів й іспитів. Із часів прийняття закону Дебре від 1959 року приватна освіта одержує допомогу від держави - саме держава оплачує працю викладачів і бере участь у витратах на навчання.

Середніх професійних навчальних закладів у Франції, аналогічних нашим коледжам, технікумам не існує, так як і не існує строгої межі між середньою спеціальною і вищою освітою: перша служить сходиною для другої. Та частина випускників коледжу, яка налаштована якнайшвидше обрати спеціальність й ставить за мету отримати робочу професію (початкова професійна освіта - ППО) - йде у професійний ліцей (lycee professionnel, LEP, аналог наших ПТНЗ - завершальна ланка системи середньої освіти й одночасно перехідний щабель до вищої освіти, де практику учні проходять на виробництві без оплати) або в Центр підготовки учнів-підмайстрів - (CFA) де одержують знання й навички по обраному профілю, поєднуючи навчання в Центрі з роботою на виробництві під керівництвом майстра, де з ними заключають угоду та оплачують цю роботу. У Франції – ці традиції учнівства, підмайстрів зберігаються з часів цехів середньовіччя, де дітей 10-12 років віддавали на навчання до досвідчених майстрів. Частина випускників, що отримали робітничу професію, продовжує навчання, щоб отримати диплом техника або здати іспит на ступінь бакалавра, завдяки наявності "перехідних" класів. Професійна освіта, у порівнянні з вищою, у Франції не має такої престижності в суспільстві, оскільки вважається прямим шляхом до невисокого

Ваші пропозиції

Додаток 2. Анкета щодо опитування батьків абітурієнтів ПТНЗ

Шановні батьки!

Просимо Вас прийняти участь у опитуванні, яке на наш погляд буде сприяти в подальшому більш ефективному Вашому інформуванні на сторінках нашого сайту. Результатом відповідей буде краще задоволення Ваших інформаційних потреб. Вам пропонується обрати вірну відповідь, обрати із списку обвести колом ту позначку, якщо ви обрали да то проставте **(+)**, якщо ні то **(-)**.

Важливість інформації підрозділів для Вас позначте від 1 до 5.

Наприклад: 1 2 3 4 **(5)**

При виборі професійно-технічного закладу для навчання Вашої дитини ви хотіли би знати:

1	Зовнішній рівень оцінки ПТНЗ	+ -
	Престижність, бренд навчального закладу	1 2 3 4 5
	Фінансове забезпечення	1 2 3 4 5
	Стан будівлі закладу, наявність спортивних споруд	1 2 3 4 5
	Забезпечення учнів підручниками	1 2 3 4 5
	Забезпечення комп'ютерною технікою	1 2 3 4 5
2	Інформація щодо навчання	+ -
	Наявність відбору у закладі та відкритість процедур прийому	1 2 3 4 5
	Інформацію щодо умов вступу	1 2 3 4 5
	Інформацію щодо оплати освітніх послуг	1 2 3 4 5
	Перелік спеціальностей	1 2 3 4 5
	Наповнення груп	1 2 3 4 5
	Забезпечення гуртожитком (умови), вартість послуг	1 2 3 4 5
	Атмосфера, психологічний клімат в закладі	1 2 3 4 5
	Можливість продовжити навчання	1 2 3 4 5
	Можливість харчування	1 2 3 4 5

	Обмеженість у часі		
	Не бажає втрачати свою інтелектуальну власність		
	Бачить в Вас конкурента		
	Співпрацює без ентузіазму		
3	Відсутня аналітика отриманих матеріалів		
4	Інформація і матеріали застарілі		
5	Встановлені партнерські, взаємодоповнюючі відносини в стадії розвитку		
6	Пошук інформації самостійно потребує багато часу		
7	Відсутні відділи інформаційного забезпечення, посади		

Якими Ви бачите шляхи щодо налагодження більш активної співпраці з вищезазначеними респондентами?

Таблиця 4

№	Заходи щодо підвищення ефективності інформаційного забезпечення управління	Проставте позначку + -
1	Укладання угод, договорів щодо співпраці з респондентами по визначених напрямках на вищих керівних рівнях	
2	Підвищення вашої власної активності	
3	Проведення систематичних спільних заходів	
4	Випуск спільних аналітичних матеріалів і їх розповсюдження	
5	Створення ІАСУ ПТО, що взяла б на себе інформаційне забезпечення управління ПТО	
6	Організація досліджень і допомоги ПТНЗ щодо аналізу ринка праці науковими інститутами	
7	Організація творчих робочих груп в ПТНЗ зі створення аналітичних, інформаційних баз даних, призначення відповідальних	
8	Обов'язкова наявність електронної пошти в ПТНЗ та ІАЦ, проведення Інтернет	
9	Достатнє матеріально-технічне забезпечення	
10	Наявність якісного програмного забезпечення	
11	Підвищення кваліфікації персоналу ІАЦ	

соціального стану й низької зарплатні та довгі роки на цей цикл навчання відправлялися саме погано встигаючі учні. Не можна стверджувати, що у Франції проблем, в тому числі й освітніх, не існує, серед яких найбільш характерними є – старіння нації, зниження народжуваності, дуже велика кількість національностей в класах, закінчення навчальних закладів учнями й студентами без отримання дипломів, пасивні настрої емігрантів щодо працевлаштування та навчання, незаповнені робочі місця в сфері послуг і в той же час великі конкурси на елітні вакантні місця. Відомо що 70 000 французів працює за кордоном; економічне зростання значно сповільнилося; наявне відставання темпів росту ВВП на душу населення. Умови навчання також мають свої недоліки: перевантажені класи, неукомплектованість викладацького складу, наявність учнів з різним рівнем підготовки в одному класі, занадто швидка зміна програм і методів навчання, деградація іміджу й ролі викладача в суспільстві [2].

Складно порівнювати Францію і Україну, але наші освітні проблеми, в багатьох випадках подібні. Незважаючи на всі негаразди, ця система освіти вважається однією з кращих у Європі.

Спробуємо визначити, в чому ж полягає той сенс, що дозволяє знаходити вірні управлінські рішення в освіті. Не відмовившись повністю від державного втручання в професійну освіту й навчання, Франція знайшла компромісне рішення шляхом активного залучення до розробки й **реалізації політики в цій області соціальних партнерів** у вигляді професійних асоціацій, торгово-промислових палат, спілок кустарів, профспілок тощо, а також проведення політики децентралізації управління, що виражається в делегуванні частини державних повноважень регіонам.

У Франції початкове професійне навчання контролюється державними органами, але відповідальність за нього несуть регіональні органи влади. Однак **соціальні партнери беруть участь у процесі прийняття рішень на державному рівні через відповідні тристоронні консультативні органи**. Всі нормативно-правові акти в сфері професійної освіти і навчання приймаються тільки після консультацій із соціальними партнерами в рамках колективних договорів (національні міжгалузеві договори й галузеві договори), ув'язаних між соціальними партнерами й урядом відповідно до вимог законодавчих і інших нормативно-

правових документів. Соціальні партнери беруть участь в обов'язковій професійній орієнтації й консультуванні учнів системи середньої освіти. Основними джерелами фінансування ПТО є держава та регіони, що надають найбільший обсяг коштів, частково фінансування здійснюється підприємствами, частина коштів надходить від домогосподарств. Закон ставить за обов'язок всім підприємствам Франції робити відрахування на потреби профпідготовки. Підприємство повинно представити підтвердження про виплату податку або надати інформацію, що вони витратили кошти на підвищення кваліфікації своїх робітників. Система по збору й розподілу засобів на потреби професійної освіти може формуватися:

- централізовано на базі тієї або іншої галузі за професійно-галузевим принципом (централізована система) - тоді створюється галузева Уповноважена паритарна організація по збору коштів (*OPCA de Branche*);

- за територіальним принципом через створення міжгалузевих організацій у тому чи іншому регіоні (децентралізована система) - тоді виникає міжгалuzeва Уповноважена паритарна організація по збору коштів (*OPCA Interpro*), якою і є *AGEFOS PME* Ельзас, що поєднує зараз у своїх рамках професії 37 галузей, має в штаті 66 співробітників і допомагає 7.444 ельзаським підприємствам, що є її членами, розробляти плани профпідготовки і фінансувати ці потреби.

Ставки відрахувань податку різні. **Відрахування підприємств, що нараховують менше 10 найманих робітників, складають 0,55% від фонду заробітної плати й розподіляються:**

- 0,40% – виділяється на фінансування освітніх заходів, передбачених планом профпідготовки підприємства;

- 0,15% – виділяється на профпідготовку, що поєднує роботу з навчанням, «професіоналізацію» і наставництвом.

Відрахування підприємств, що нараховують від 10 до 20 найманих робітників, становлять 1,05%, з яких:

- 0,15 % – на фінансування «договорів про отримання професії», «періодів професіоналізації», а також «індивідуального права на профпідготовку»;

- 0,9 % – на фінансування освітніх заходів, передбачених планом профпідготовки підприємства, на фінансування «допомоги на проф. підготовку».

1	2	3	4
1.	Фінансування		
2.	Прийняття управлінських рішень в контексті економічного розвитку регіону (регіональної політики)		
3.	Визначення основних показників, індикаторів стану і розвитку ПТО, прогнозування		
4.	Моніторингові дослідження різних напрямів		
5.	Аналіз ринку праці, забезпечення кадрами потреб економіки регіону		
6.	Планування набору нового контингенту		
7.	Аналіз працевлаштування випускників		
8.	Аналіз кадрового складу		
9.	Якість підготовки (дипломи з відзнакою, підвищення розряди) навчання випускників		
10	Вибір пріоритетів, короткострокове та стратегічне планування		
11	Забезпечення доступності ПТО		
12	Введення нових професій		
13	Аналіз галузевих регіональних потреб в кваліфікованих робітниках		
14	Аналіз демографічної ситуації, щодо майбутнього набору абітурієнтів		
15	Робота з дорослим населенням		

Визначте, проблеми, якщо вони виникають в роботі з вашими респондентами у процесі отримання інформації

Таблиця 3

№	Проблеми	+ -	Примітка
1	Відсутня необхідна для Вас інформація у респондента		
2	Респондент неохоче співпрацює з надання інформації:		

5	Галузеві міністерства та відомства (щодо перспектив розвитку та закриття підприємств, організації нових робочих місць та їх вивільнення, тенденцій)			
6	Інформаційні сайти Internet, підприємств			
7	Самостійний пошук і збирання інформації (надану регіональними ПТНЗ) та проведення досліджень проблем та сучасного стану ПТО			
8	Не користуємося інформацією, вистачає існуючої			
9	Підприємства партнери, замовники кадрів			
10	Інші респонденти з якими співпрацюєте (зазначити)			

Для яких напрямів діяльності надана (вищезазначеними респондентами) інформація використовується Вами, сприяє вирішенню проблемних та стратегічних питань? Наскільки інформація респондента сприяла Вашій роботі за напрямками діяльності?

В 3 колонці можна проставити № респондента з таблиці 1.

Таблиця 2

№	Напрями діяльності	Проста вте позначку + -	Які респонденти сприяли прийняттю рішень, по напрямкам діяльності
---	--------------------	-------------------------	-------------------------------------------------------------------

Відрахування підприємств, що нараховують більше 20 найманих робітників, становлять 1,6% і розподіляються:

-0,9% - на фінансування освітніх заходів, передбачених планом проф. підготовки підприємства, і на «допомогу на профпідготовку»;

-0,5% - на фінансування «придбання професії», наставництва й «індивідуального права на профпідготовку»;

- 0,2% - на фінансування «індивідуальних відпусток на профпідготовку». Зараз має чинність закон, що вносить серйозні зміни й очікує від фізичних осіб піклування про підвищення власної кваліфікації. План професійної підготовки робітничих кадрів малих і середніх підприємств, що містить весь комплекс заходів щодо профпідготовки, щорічно складається з ініціативи керівника підприємства. Саме він визначає, залежно від потреб організації й рівня кваліфікації найманих робітників, конкретні заходи трьох категорій:

- **1 категорія заходів** - спрямована на забезпечення відповідності працівника займаній посаді;

- **2 категорія заходів** - пов'язана зі зміною характеру праці робітника й зі збереженням робочого місця;

- **3 категорія заходів** - розрахована на підвищення кваліфікації, поглиблення знань робітника.

У «Договорі про придбання професії» йдеться про трудову угоду, що покликана сприяти первинному або вторинному працевлаштуванню шляхом придбання кваліфікації, конкретних трудових навичок, необхідних на конкретному робочому місці. Максимальна тривалість угоди: від 6 до 12 місяців. Термін дії договору може бути продовжений до 24 місяців, але не більше. Організація «AGEFOS PME» покриває видатки підприємства на такого роду профпідготовку особи, що працевлаштовується, з розрахунку 9,15€ за годину в рамках всіх «договорів про придбання професії», фінансованих нею. Фінансування наставництва можливо, але в межах, що не перевищують 60 год..

«Періоди професіоналізації» – ця міра відноситься до осіб, що потерпають від нових вимог й змін на робочому місці і відповідно потребують підвищення кваліфікації (інваліди, жінки по поверненню із тривалої відпустки по вагітності, особи старше 45 років з 20-літнім виробничим стажем, які вступають в другу половину своєї кар'єри).

«Індивідуальне право на профпідготовку» - в даному випадку кожному найманому робітникові надається «кредит» в 20 годин у рік (обмежений 120 годинами за 6 років), який він приділяє освітнім заходам щодо підвищення кваліфікації головним чином у позаробочий час (за згодою роботодавця).

«Професійна співбесіда» (*L'entretien professionnel*) - така співбесіда повинна проводитися на підприємстві з кожним найманим робітником кожні два роки й сприяти стимулюванню активної участі найманого робітника у власному професійному рості.

«Оцінка знань і трудових навичок» (*Le bilan de compétences*) - така підсумкова атестація дозволяє найманому робітникові оцінити свої професійні знання й навички, а також ступінь мотивації для того, щоб розробити план власного професійного росту або ж профпідготовки. Ця атестація може бути проведена, як з ініціативи самого найманого робітника, так і на вимогу роботодавця.

«Підтвердження накопиченого досвіду» (*La Validation des Acquis de l'Expérience*) дозволяє будь-якій особі, що відпрацювала як мінімум 3 роки, одержати диплом, атестат або ж довідку, які офіційно підтверджують рівень його професійних знань і трудових навичок, накопичених шляхом отримання досвіду на робочому місці.

Досвід Франції може бути дуже корисним для України при розробці стратегії децентралізації ПТО, оскільки можна проаналізувати, як традиційно централізована держава, спираючись на законодавчу базу, здійснює соціальний діалог з організаціями роботодавців, протягом двадцяти років передала повноваження регіонам. Різниця полягає лише в тому, які повноваження і в якій мірі, в залежності від економічних, соціальних умов, в наших країнах передані в регіони. У Франції призначення і фінансування педагогічних працівників, контроль за якістю освіти (інспектування) залишається у веденні Міністерства, а матеріальна база, організація професійної освіти і навчання передано в регіони (в Україні, під час проведення експерименту, навпаки – фінансування передано в регіони, матеріальна база залишається у веденні Міністерства). У 1982-1983 рр. були прийняті закони Люфера. Це були перші етапи децентралізації, під час котрих деякі з повноважень були передано в регіони, що

що дають позитивний результат діяльності ПТНЗ і покращують існуючі результати.

Додаток 1. Анкета щодо виявлення інформаційних потреб у сфері управління професійно-технічною освітою

АНКЕТА

Шановні колеги,

для повного аналізу інформаційних потреб управління будемо дуже вдячні за надану вами інформацію щодо уточнення даних попереднього анкетування _____

ПІБ _____

_____ посада і місце роботи _____ дата

Інформаційними, статистичними даними яких респондентів ви користуєтесь при проведенні збору інформації і даних, щодо розробки власних індикаторів, прийому абітурієнтів, аналізу ринку праці, моніторингу, працевлаштування випускників, прогнозу, розвитку ПТО, стану демографічної ситуації та інше (відсоткове співвідношення кожного, виходячи з того, що вся інформація надана вам від респондентів - 100 %). Визначте їх рейтинг.

Таблиця 1

№	Респондент	Проставте позначку щодо використання Вами інформації зазначених респондентів в + -	%	Рейтинг активності респондентів щодо надання Вам інформаційної підтримки (від 1- до 10) або в зал. від їх кількості	
1	2	3	4	5	
1	МОН України				100 %
2	МІН праці				
3	МІН економіки				
4	Служба зайнятості				

Важливим аспектом партнерської взаємодії є *інформування сторін*. Інформація стає спільним ресурсом, відкритим та доступним, яка обговорюється, стає основою висновків і рішень. Створення якісних інформаційних ресурсів також може бути реалізоване за умови активної співпраці інформаційних партнерів, відкритості інформації, її доступності.

Проблеми вивчення *інформаційних потреб соціальних партнерів ПТНЗ* виявляються теж надзвичайно актуальними. Більша кількість споживачів інформації, будь то працівники управління освітою, роботодавці, абітурієнти, їх батьки, безробітні дуже рідко можуть отримати очікувану інформацію. Створення порталу ПТО частково подолає існуючу проблему. Але можна констатувати, що дослідження проблеми потребує насамперед анкетування, інтерв'ювання респондентів. Лише проведені дослідження дозволяють виявити, які дані хоче отримати інформаційний клієнт. Тому Всеукраїнським інформаційно-аналітичним центром розпочато вивчення проблеми, започатковано розробку відповідних анкет (див. додатки 1,2,3) з метою збору та аналізу даних.

Так проведення опитувань (38 осіб) за допомогою Анкети щодо виявлення інформаційних потреб у сфері управління професійно-технічною освітою (додаток 1) виявило, що актуальної, інформації не вистачає, інформаційна взаємодія не достатньо розвинута, в існуючих матеріалах майже відсутня аналітика, пошук інформації потребує тривалого часу, відсутні прогнози розвитку системи. Більшість управлінців хотіли б мати у розпорядженні сучасний інструмент інформування, мати електронні варіанти даних, які оперативно оновлюються.

Розроблені анкети розміщуються на сайті Інституту професійно-технічної освіти АПН України та дозволяють в інтерактивному режимі здійснювати опитування та автоматично здійснюють статистику відповідей.

Висновки: *ефективність соціального партнерства в будь-яких напрямках діяльності ПТНЗ визначається ступенем реалізації договірних обов'язків кожної із сторін, що виявляється, насамперед, у таких результатах, як затребуваність випускників ринком праці. Саме для досягнення цієї мети необхідно поєднати зусилля професійно-технічних навчальних закладів, наукових установ та роботодавців, створюючи і впроваджуючи інновації,*

значно підсилило роль виборних органів територіальних колективів, тобто регіональних, департаментських і муніципальних рад, які мали у своєму розпорядженні значний власний бюджет. Сьогодні вони забезпечують фінансування 20% загальних витрат на освіту. Французькі коледжі (освіта, 10-14 річних) перебувають у веденні департаментів, вища освіта у підпорядкуванні держави, дошкільна й початкова освіта (6-10 річних) під керівництвом Міністерства і комун, професійна освіта (14-18 річних) у веденні регіонів. Наставництво й перепідготовка дорослих, за винятком 18 - 25 річних, не була регіоналізована.

На другому етапі у 1993 р. була виділена вікова група 16-25 років, підготовка яких була передана в компетенцію регіонів. У 2002 р. був прийнятий закон про переведення у регіони Національної асоціації професійної підготовки дорослих (AFPA), яка відповідає за підготовку й перекваліфікацію дорослих. Цей закон призвів до розробки на регіональному рівні загальної схеми професійно-технічної підготовки. Держава з Парижа не могла простежити за всіма подіями. З регіонів інформація не завжди надходила вчасно. Це призвело до розробки ряду нових законів 2003-2004 рр., в яких повністю були передані повноваження, що зобов'язували регіони організувати професійну підготовку молоді й старшого покоління і нести за неї відповідальність.

У серпні 2004 р. законодавчо вся підготовка дорослого населення була віддана на відкуп AFPA. У плінні життя людині доводиться кілька разів змінювати роботу, професію. Безробіття явище повсякденне. *Асоціація AFPA* була створена з метою реалізації політики зайнятості, підтримки профнавчання та підвищення кваліфікації дорослого населення, пропонування послуг з професійно-технічної орієнтації, сприяння працевлаштуванню осіб, що втратили роботу, яким не вистачає компетенції, знань. Вона оплачує роботу викладачам й приватним особам з фонду додаткових годин і надає можливість додатково працювати.

Фінансування AFPA надходить із субсидій держави -70%, з інших джерел - регіональних рад і підприємств - 30%. Закони 2004 року підсилили розподіл повноважень - держава відповідає за політику в області зайнятості; регіони - за початкову підготовку молоді, перепідготовку дорослого населення, безробітних; профспілки й галузі, соціальні партнери - за підвищення

кваліфікації найманих робітників. Кожному регіону відразу ж або поступово було запропоновано це зробити. У 2005р. лише 1 регіон (Ельзас) у Франції перейшов на регіональне управління, у 2006 році - 4 регіони і у 2007 році - 17 регіонів. Тобто спрацював принцип очікування - по-перше подивимось, а потім вирішимо. У світлі децентралізації управління створено 26 регіональних рад професійного навчання, а також комісії, департаменти з питань професійного навчання в регіонах. Галузям потрібно мати фінансування держави. Державі потрібні регіони для підвищення кваліфікації, проведення заходів і супроводу політики зайнятості. Розмежування повноважень і сфери впливу відбувалося поступово. Головна мета при цьому - отримати результати, поєднати як тих, хто відповідає за підготовку в професійних ліцеях, так і тих, хто відповідає за учнівство й організовує перепідготовку й працевлаштування безробітних, щоб не допускати перевиробництва робітничих кадрів. Якщо підготовка пройшла успішно й людина влаштована на роботу, то залишається тільки підвищувати її кваліфікацію й стимулювати до цього. Як задовольнити потреби клієнтів французької професійної освіти? Вихід простий - зібрати всіх, хто дає гроші й разом з ними визначити політику, шляхи розвитку професійної підготовки з огляду на конкретні цілі. Підписується договір між регіоном, державою, галузевими організаціями з урахуванням пріоритетних напрямків у розвитку галузі, що визначає підготовку, бажаний рівень необхідної кваліфікації, заходи з професійної орієнтації. Ці переговори дозволяють визначити основні аспекти загального бачення проблеми. Держава спирається на цей договір для посилення професійної підготовки по певних напрямках. Конкретним ліцеям виділяється цільове фінансування на професію. Якщо з'являються нові підприємства, то їх відразу залучають до заходів з підготовки кадрів. Спрацює система оцінки потреб, що визначає конкретну підготовку і як результат - використання фінансових механізмів. Сучасними тенденціями є відхід від вузької профілізації й спеціалізації, територіальна доступність навчальних закладів, надання максимально різноманітних видів підготовки. Держава повинна зберігати за собою нормативні повноваження в області зайнятості населення. Це гарантії соціальної рівності й соціальної згуртованості. держава не втручається, коли соціальні партнери відповідають за підвищення кваліфікації на підприємстві,

- формулювати соціальні проблеми закріплення випускників ПТНЗ на виробництві;

- орієнтуватись на більш широкі технологічні можливості виробництва під час виробничого навчання та практики.

Отже, на наш погляд, **підприємство, завдяки розширенню співпраці з ПТНЗ, отримує можливість:**

- бути залученим напряму до формулювання власних вимог ПТНЗ щодо рівня підготовки, професійної кваліфікації і компетенції випускників з урахуванням специфіки підприємства, які будуть з їх допомогою реалізовані в навчальних планах, програмах навчальних дисциплін та стандартах ПТО;

- впливати на якість підготовки участю в роботі та діяльності піклувальної ради;

- брати участь у засіданнях державних атестаційних комісій та здійснювати відбір на підприємство найкращих випускників, відзначати їх сертифікатами підприємства;

- впливати на ПТНЗ з метою створення більш гнучких за змістом та компактних за термінами програм навчання, особливо в аспекті курсової підготовки та перепідготовки;

- створювати нові робочі місця.

Науковці отримують можливість оперативно здійснювати допомогу в розробці науково-методичного супроводу та підтримки експериментів, визначати правові аспекти і механізми фінансових взаємовідносин, мати експериментальні майданчики для апробації власних нових методик. Загалом, усвідомлення необхідності вдосконалення професійно-технічної освіти визначає стратегію розвитку професійно-технічного навчального закладу, в основу якої покладені ідеї співпраці ПТНЗ з виробництвом, розробки моделі та механізму соціального партнерства, його апробації та вдосконалення. **Предметом партнерської взаємодії виступають** відносини між соціальними партнерами, які спрямовуються на підвищення ефективності діяльності кожного учасника процес та досягнення основної мети, якої вони прагнуть - підвищення якості ПТО.

Форми соціального партнерства для ПТНЗ: укладання договорів, проведення колективних переговорів, круглих столів, взаємних консультацій, виробничих нарад, збори піклувальної ради, діяльність тристоронніх комісій, спільні соціальні та моніторингові дослідження, розроблення нормативно-правових основ діяльності.

партнерами - науковцями та роботодавцями, виявити їх протиріччя;

- виявити потреби підприємств-замовників кадрів, підприємств-партнерів;

- розробити систему взаємодії та зовнішніх зв'язків ПТНЗ, завдяки якій буде реалізовано реалізацію концепції, моделі, практичних кроків соціального партнерства;

- окреслити основні концептуальні підходи щодо задоволення потреб кожного з соціальних партнерів;

- розробити програму науково - експериментальної діяльності ПТНЗ та підприємства, а саме: сформулювати мету, завдання, об'єкт, предмет дослідження та його гіпотезу, визначити зміст і методи експериментальної роботи, встановити строки експерименту, його кінцеві результати, розробити програми, в яких вирішуються завдання організації та впровадження експерименту.

Основні очікування ПТНЗ під час реалізації системи соціального партнерства - це підвищення якості і рівня кваліфікації підготовки випускників, забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Системно спланована реалізація моделі соціального партнерства дозволить:

- скоротити терміни адаптації випускників ПТНЗ на підприємстві;

- застосувати в навчальному процесі сучасне технологічне обладнання роботодавців, а також обчислювальну техніку, програмні засоби наукових установ до обрахування результатів експерименту;

- залучити до підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ кращих кваліфікованих фахівців підприємства щодо ознайомлення з нововведеннями галузі;

- за участі науковців підвищити якість методичного матеріалу;

- вирішити проблеми проходження фактичного стажування педагогічних працівників ПТНЗ на підприємстві;

- отримати додаткове фінансування чи матеріально-технічну допомогу від бізнесових структур - роботодавців;

- більш досконало виявляти кадрові потреби роботодавця на короткострокову та довгострокову перспективу;

перерозподіляючи кредити на підготовку, вона відповідає за працевлаштування, і їй не треба втручатись в саму профпідготовку. Законодавство надало більше повноважень і галузям, що співпрацюють з управліннями регіонів. Представники галузей активно залучаються до проблем визначення обсягів та змісту підготовки, оновлення навчальних програм та програм зайнятості. З 1986 року в Ельзасі було побудовано 18 ліцеїв і не закрито а ні жодного, активізоване учнівство, поліпшені умови навчання. Багато чого чекають від регіонів всі: батьки, учні, суспільство й насамперед чекають збільшення фінансування. Комп'ютеризацію почали саме регіони. Вони забезпечили 1 комп'ютер на 4 учні, підключили їх до мережі, забезпечили програмними продуктами. Було виділено 30 млн. € на 77 професійних ліцеїв і 30 млн. € – учнівству, які були передбачені, як на засоби для підвищення безпеки робіт, так і на забезпечення комфортних умов навчання, технічне устаткування. Але чим більше регіони роблять, то й більше від них вимагають ліцеї - стоять на черзі на фінансування, залишаючись незадоволеними тим, що це відбувається не у всіх одночасно, а поступово. Основа всьому – партнерські відносини. Якщо регіону потрібна нова професія, то необхідно надати Міністерству пропозиції й обґрунтування, переконати його фінансувати організацію підготовки.

Узагальнюючи досвід соціального партнерства Франції, що базується на законодавчій базі, на наш погляд, доцільно і в Україні на всіх рівнях активно залучати представників підприємств, асоціацій, спілок роботодавців і підприємців, торгово-промислових палат, профспілок і представників сфери ПТО для їх безпосередньої участі у наступних заходах і проєктах щодо:

- активізації соціального діалогу і формування ефективної політики підприємств в такій області розвитку людських ресурсів, як ПТО;

- залучення підприємств до фінансування ПТО як головного клієнта;

- виявлення необхідності введення нових професій; розробки національної системи кваліфікацій і стандартів ПТО та робочих навчальних планів і програм;

- організації виробничої практики на високотехнологічних підприємствах (у зв'язку з чим, органам ПТО активно в засобах

масової інформації, забезпечувати висвітлення подій щодо активної співпраці роботодавців і ПТНЗ, результативності цієї роботи);

- створення незалежних атестаційних журі або комісій з представників соціальних партнерів і проведення незалежної атестації випускників, участь у програмах забезпечення якості ПТО;

- прогнозування майбутніх потреб ринку праці і виробництва;

- розробки пропозицій по гармонізації попиту та пропозиції освітніх послуг на регіональному рівні;

- конкретизації заходів за участю ПТНЗ в регіональних програмах розвитку економіки регіону;

- розширення участі ПТНЗ в підвищенні кваліфікацій працівників підприємств - соціальних партнерів, активізація роботи з дорослим та безробітним населенням. Сподіваємося, що до такої діяльності активно залучиться Всеукраїнська асоціація працівників професійно-технічної освіти (далі ВАПП), яка на наш погляд може формувати суспільну думку, може мати вплив на урядовців, спілку роботодавців, і на державному рівні піднімати і вирішувати питання професійно-технічної освіти. Ні для кого не секрет, що при такому ставленні до ПТО в державі (недостатнє фінансування, фізичний та моральний знос обладнання і техніки, відсутність в віддалених центрах ПК і Інтернету та інше) ні в кого не виникає оптимістичних ілюзій, до якого світлого майбутнього йде українська професійно-технічна освіта.

Від французьких експертів, колег ми почули застереження, тривожні прогнози про те, що треба вже сьогодні кардинально змінювати таке становище, щоб не було пізно. Невже ніхто з високих трибун не згадує про те, що прямим відображенням ефективності економіки країни є її конкурентоспроможність. Україна показала ознаки її зниження за останній рік, опустившись з 68 на 78 місце у рейтингах глобального індексу конкурентоспроможності (GCI) Світового Економічного Форуму [3]. Це ускладнює формування позитивного іміджу України серед міжнародних ділових кіл і стримує вливання інвестиційних потоків в економіку України. Спостерігається тенденція старіння робочих кадрів, незайнятості робочих місць, перевиробництва масових професій. До того ж відсоток працівників високого рівня

- **дієво-функціональний** (практична реалізація взаємодії, орієнтована на результат, яка напряму залежить від фінансових, матеріально-технічних можливостей, психологічного настрою і бажання дійсно поліпшити існуючий стан ситуації дії партнерів).



Система дій з формування і реалізації концепції проектування системи соціального партнерства ПТНЗ, наукових установ в галузі ПТО та бізнесових структур, яка полягає в наступному:

- провести аналіз існуючих проблем, які пов'язано з недостатньою роботою щодо взаємодії навчального закладу з соціальними

Суб'єкти соціального партнерства в сфері ПТО. Коли говорять про партнерів ПТНЗ насамперед уявляють підприємство, але забувають, що для навчального закладу є набагато ширше коло соціальних партнерів, які можуть бути корисні в аспекті підвищення якості освітніх послуг, а саме:

- адміністрація регіону;
- конкретні підприємства, різних типів і форм власності;
- наукові, методичні установи в галузі ПТО;
- інші навчальні заклади, в тому числі і ВНЗ;
- асоціації навчальних закладів;
- зарубіжні освітні установи;
- служби зайнятості;
- галузеві профспілки;
- торгово-промислові палати тощо.

Суб'єкти соціального партнерства відповідають за прийняті рішення, спрямовані на підтримку закладів ПТО, координують роботу з розвитку кадрового потенціалу регіону, міста, підприємства.

2.4. Концептуальне проектування системи взаємодії ПТНЗ, бізнесу і наукових установ мають становити положення системного підходу, а саме: узгодженість дій партнерів; логічність постановки і розподілу завдань, повноважень, обов'язків; послідовність етапів планування заходів, орієнтація на конкретний результат.

У процесі створення сучасної моделі соціального партнерства можна виділити три технологічні етапи:

- **підготовчий** (особливо важлива допомога науковців щодо формулювання завдань, методологічної підтримки, роз'яснювальної роботи, створення маркетингової групи щодо прогнозування результативності партнерства, визначення суб'єктів партнерських відносин, здійснення аналізу потреб кожної з груп соціальних партнерів за допомогою прийомів і методів соціологічного опитування - анкет, опитувальників);

- **організаційний** (розроблення стратегії, планів, визначення етапів діяльності, розроблення функціональної моделі партнерства, створення умов для її реалізації, розподіл повноважень та функцій учасників процесу, обов'язкове укладання договорів);

кваліфікації в Україні дуже низький (менше 10%), тоді як, наприклад, у США - 43%, у ФРН - 56% [4]. Українські роботодавці не задоволені наявним рівнем підготовки кадрів, але ж вони нічого для цього не зробили самі - не залучилися до вирішення головного питання – відновлення навчально-матеріальної бази ПТО. Хто як не представники ВАПП на всіх форумах, нарадах за участю підприємців та роботодавців повинні звертатись до них з метою максимального залучення до вирішення нагальних проблем і пояснювати, у разі необхідності, що ВОНИ є замовниками кадрів, ВОНИ є безпосередніми клієнтами ПТО. Але як можна бути клієнтом і не виділяти на це кошти, не залучатись до процесу підготовки кадрів, не бачити проблему, що з часом рикошетом вдарить по них же самих. Сподіваємося, що досвід, з яким була надана можливість ознайомитися під час візиту, організованого проектом ТАСІС «Підвищення ефективності управління професійно-технічною освітою на регіональному рівні в Україні», буде творчо використаний і трансплантований з врахуванням найкращих національних традицій та особливостей ПТО в Україні. У країнах з розвинутою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникла в соціально-трудові відносини, хоча його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом (див. Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна: аспекти праці. - 1998. - №1. - С. 38-43). Світовий досвід переконливо засвідчує, що проблеми економіки і суспільного життя, в тому числі у сфері професійної освіти і навчання, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних соціальних груп. Стрижнем соціального партнерства є **принцип співробітництва** між роботодавцями і сферою освіти, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами, реальній співпраці на всіх рівнях.

1.2. Посилення взаємодії навчальних закладів з науковими установами в аспекті створення ефективної системи інформаційно-аналітичного забезпечення процесів модернізації в галузі професійної освіти і навчання

Останні роки ми спостерігаємо за глобалізаційними змінами, що відбуваються в більшості країн світу. Вони помітні майже в усіх сферах життєдіяльності людини і мають найбільший прояв в економіці, сфері праці, науці, екології, освіті. Наявність економічних проблем та проблем ринку праці (вивільнення некваліфікованої робочої сили, транснаціональні міграції виробничого потенціалу), одночасно гнучкість і технологізація виробництва, висока швидкість впровадження інновацій, боротьба за якість продукції, ринки збуту, демократизація суспільства - все це в свою чергу відобразилось на сфері професійної освіти і навчання (ПОН), яка в нових соціально-економічних умовах вимушена була шукати дієві механізми модернізації.

Тому, як в Україні, так і в інших державах, в новому тисячолітті відбувся перегляд уявлень про професійну освіту та її значущість. У резолюціях міжнародних форумів з проблем ПОН, поширена нова тенденція - розвиток економіки і суспільства, заснованих на знаннях. Що означає встановлення більш високих вимог до освітнього рівня, професійної компетенції та кваліфікації майбутніх робітників, вміння самостійно оволодівати знаннями. Відгуком освітньої сфери на виклики ринкової економіки та конкурентного середовища стала і нова освітня парадигма - навчання протягом всього життя, яка була підкреслена меморандумом ЄС з навчання протягом всього життя в аспекті постійного підвищення конкурентоспроможності держав у світовому масштабі. Пріоритетом цієї парадигми стає якість ПОН, яка задовольняє роботодавця, дає надійний шанс працевлаштування випускнику, а державі можливість залишатись конкурентоспроможною та розвинутою.

З появою ринкових відносин у галузі освіти держава, роботодавці і самі учні все більш впевнено вимагають від виробників освітніх послуг гарантій якості їх кінцевого продукту. Реальна якість трудового потенціалу визначається в найбільш повній мірі в умовах практичної експлуатації компетенцій, набутих у процесі навчання. За останнє десятиріччя в промисловості та сфері послуг розвинутих країн широке розповсюдження отримала

- необачність підприємств, які зверхньо відносяться до проблем кадрового забезпечення у майбутній перспективі;
- не маневреність системи ПТО, її доволі консервативний характер, важке впровадження інновацій;
- психологічна неготовність частини керівників, як ПТНЗ, так і підприємств до роботи в нових економічних умовах;
- обмеження можливостей закладу профосвіти гнучко та мобільно коригувати стандарти, освітні програми з урахуванням вимог роботодавців;
- відсутність гнучких механізмів більш оперативного відкриття (курсної) підготовки за вимогою (довгі строки отримання ліцензії, проблеми роздутих строків підготовки, які не задовольняють роботодавців);
- недосконалість законодавчої бази;
- завищені вимоги роботодавців до прийнятих на роботу (наявність дипломів з декількох професій, висока кваліфікація);
- не розробленість повноцінного механізму договірних відносин між усіма суб'єктами взаємодії;
- відсутність соціальної відповідальності учасників процесу та обмеженість фінансових можливостей;
- більша декларативність позицій, ніж практичні кроки реалізації;
- не вміння сформулювати іноді власні очікування від партнерів.

Як раз в ринкових умовах в тісному контакті з соціальними партнерами ПТНЗ може ефективно реалізовувати основну функцію - забезпечувати ринок праці кваліфікованими робітниками необхідної кваліфікації, здійснювати цільову підготовку для конкретних підприємств, створювати за допомоги роботодавців незалежні експертні комісії для оцінювання кваліфікації робітників тощо.

Цілі і завдання соціального партнерства спрямовані на вироблення і реалізацію узгодженої стратегії в галузі підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, підвищенню якості ПТО, створенню стабільних відносин партнерів, впровадження нових механізмів та моделей ефективної взаємодії, спрямованих на задоволення інтересів сторін. Це в свою чергу сприяє реалізації соціально орієнтованої економічної політики в цілому й створенню умов забезпечення стабільності діяльності суб'єктів взаємодії.

укладаються на підприємствах, в установах і організаціях, різкого зниження мотивації до продуктивної праці. На відміну від європейських країн, на думку Т. Ляшенко, в Україні впровадження соціального партнерства відбувається «зверху», а не «знизу», при вирішальній ролі держави.

Соціальне партнерство в професійно-технічній освіті – більш ефективна форма реалізації політики в галузі ПТО, специфічний, особливий тип взаємодії навчальних закладів з суб'єктами і інститутами ринку праці, органами влади, науковими установами, спрямованих на узгодження і реалізацію інтересів всіх соціальних партнерів. Соціальне партнерство як правовий інститут регламентує відносини між соціальними партнерами - науковцями, представниками державних підприємств та бізнес-сектору і забезпечує виявлення, узгодження та реалізацію інтересів всіх соціальних суб'єктів в процесі розроблення й перетворення в життя стратегії розвитку ПТО. **Система соціального партнерства ПТНЗ**, науки, сфери бізнесу функціонує на основі:

- активної діяльності суб'єктів соціального партнерства;
- взаємних консультацій та підтримки ідей;
- оперативного обміну інформацією;
- переговорів, круглих столів, які проводять сторони;
- укладення договорів і угод;
- прийняття спільних рішень;
- контролю за виконанням обов'язків.

2.3. Сучасний стан соціального партнерства навчальних закладів

Сьогодні, у зв'язку з ринковими трансформаціями шлях формування системи взаємодії соціальних партнерів з ПТНЗ важкий, і не завжди соціальні партнери готові перейти від окремих моментів взаємодії до практичної реалізації системи соціального партнерства. До **гальмуючих факторів, що перешикоджають розвитку взаємодії** ПТНЗ з її соціальними партнерами відносяться на наш погляд наступні:

- економічна нестабільність, яка негативно впливає на роботу підприємств та ускладнює формування перспективного замовлення на підготовку робітничих кадрів;
- корупційні процеси, які змушують підприємства мати додаткові витрати і економити на допомозі ПТНЗ;

концепція «Total Quality Management», відома як концепція загального управління якістю, яка упродовж існування «життєвого циклу продукту» повинна задовольнити замовника цієї послуги або продукту.

Галузь професійно-технічної освіти відноситься до галузі послуг. Продукт якісної професійно-технічної освіти - це готовність випускників ПТНЗ до здійснення виробничої діяльності в умовах інноваційного виробництва, що дозволяє досягати високої якості і конкурентоспроможності продукції. Необхідність формування національної системи якості в умовах ринкових відносин зумовлюються процесами децентралізації та зростаючою автономією професійно-технічних навчальних закладів. Формування системи якості ґрунтується на такому важливому аспекті управлінської діяльності як **інформаційне-аналітичне забезпечення**.

Усі ці аргументи доводять необхідність вивчення зарубіжного досвіду в аспекті виявлення тенденцій в сфері інформаційно-аналітичного забезпечення управління профтехосвітою, пошуків ефективних форм та методів освітнього моніторингу та можливості впровадження кращих здобутків в національну практику. У цьому на допомогу навчальним закладам приходять наукові установи. Від результату їхньої спільної діяльності залежить аналіз і прогноз на майбутнє.

Зазначимо, що лише зовсім недавно в освітній статистиці стали домінувати тенденції, спрямовані на відходження від фактологічного характеру інформаційного забезпечення, що базується на кількісних даних, які, в свою чергу, не забезпечували якісного аналізу стану системи освіти й не дозволяли проводити порівняльні міжнародні дослідження. Сьогодні науковці, розробляючи методологію досліджень оцінювання якості за допомогою оцінювання умов, процесу і результатів освітньої діяльності, враховують принципи комплексності і системного підходу

Насамперед, слід зазначити, що до механізмів реформування та модернізації в ряді розвинутих країн світу (в тому числі, в країнах Європейської Співдружності) відносять:

- децентралізацію (передачу управлінських повноважень, ресурсів з центрального на регіональний рівень); підвищення

ступеню автономності закладів ПОН (з акцентом на посилення партнерської взаємодії та розвитком маркетингових служб);

- вчасний нормативно правовий супровід їх функціонування; вдосконалення та оновлення змісту освіти (вдосконалення професійних та освітніх стандартів);

- **розвиток соціального партнерства**, а також пошуки нових механізмів підвищення ефективності управління на всіх існуючих рівнях (національний, регіональний, місцевий);

- визнання компетенцій і кваліфікацій (як в процесі формальної та неформальної та освіти) незалежними сертифікаційними організаціями;

- створення національних рамочних структур (НСК, НРК).

Практика українських ПТНЗ свідчить, що не завжди управлінці володіють необхідною (повною, достовірною) інформацією, що дозволяє ефективно здійснювати перспективне планування та зменшує ризики управлінських рішень. Актуальним завданням для них на сьогодні постає вдосконалення існуючої системи збору інформації, впровадження ефективних методик моніторингу, аналітичного спостереження, розроблення та апробація відповідного інструментарію. Тим більше, що досвід європейських країн і Російської Федерації доводить результативність і ефективність активного використання інформаційно-аналітичних і статистичних систем в освіті, перетворення їх в діючий механізм прийняття управлінських рішень.

Досліджуючи зарубіжний досвід, можна серед сучасних тенденцій управління освітніми системами, яка пропонується науковцями і роботодавцями, виділити таку технологію як **контролінг** - комплексну систему управління (чи то навчальним закладом чи регіональною системою освіти), спрямовану на координацію взаємодії систем менеджменту даної організації, досягнення ефективності використання існуючих ресурсів (кадрових, матеріально-технічних, фінансових) та на постійний контроль з гарантією результатів діяльності.

Саме **контролінгом** забезпечується інформаційно-аналітична підтримка прийняття рішень на основі ключових обраних індикаторів, управління ризиками та системою реалізації стратегічного, тактичного й оперативного планування. Але контролінг висуває до інформації ряд певних вимог. Вона повинна

Указом президента створено Національну службу посередництва і примирення.

Створення Конфедерації роботодавців в Україні надало можливості промисловцям і підприємцям:

- проводити єдину узгоджену політику соціально-трудових відносин;

- брати участь у переговорах з профспілками на національному рівні про укладення Генеральної угоди;

- консолідовано відстоювати свої інтереси і захищати корпоративні права щодо розвитку національного товаровиробника;

- координувати дії учасників щодо політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці;

- виступати на міжнародній арені;

- делегувати своїх представників до тристоронніх органів, у Національну раду соціального партнерства, Національну службу посередництва і примирення, спостережні ради фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо;

- брати участь у підготовці проектів законодавчих актів.

Держава як суб'єкт соціального партнерства в Україні є законодавцем правової бази соціально-трудових відносин. Проте в Україні на сьогодні ще не затверджено проекти Законів України «Про соціальне партнерство», «Про об'єднання роботодавців», «Про трудові колективи», не прийнята нова редакція Закону України «Про колективні договори та угоди». Відсутність повноцінної нормативної бази розвитку соціального партнерства, низька мотивація і обмеженість механізмів участі роботодавців у підтримці ПТНЗ, пасивність конфедерацій та об'єднань роботодавців в питаннях формування кваліфікаційних вимог, нових професійних стандартів значно стримує розвиток соціального партнерства.

Подальший розвиток соціального партнерства як ефективного механізму регулювання соціально-трудових відносин стримується з причини відсутності повноцінної системи відповідних законодавчих та інших нормативно-правових актів, повільного формування організаційних структур роботодавців, слабкого розвитку системи колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в організаціях недержавних форм власності, формального відношення до колективних договорів, що

укладення угод на тому чи іншому рівні. Поступово налагоджується взаємодія сторін при формуванні і реалізації соціально - економічної політики, активізується робота Національної служби посередництва і примирення та її структурних підрозділів. Відповідно, і в професійно-технічних навчальних закладах гостро відчувається потреба у відродженні партнерських відносин.

2.2. Нормативно правове забезпечення співпраці ПТНЗ з соціальними партнерами

Роботу щодо взаємодії з соціальними партнерами ПТНЗ сьогодні буде відповідно на тлі нормативно-правового забезпечення в галузі професійно-технічної освіти та ряду двосторонніх чи тресторонніх договорів. Також система ПТО орієнтується на існуючі державні законодавчі акти в сфері соціального партнерства. Але сьогодні, коли інститут базових підприємств остаточно зруйновано, Україна в ринкових умовах (з 1992 р.) формує нову систему соціального партнерства. Загально визнано, що насамперед, ця система потребує оновлення та розвитку нормативно правового підґрунтя.

На сьогодні, соціальне партнерство спирається на ряд наступних законодавчих актів: Конституцію України, Закон України «Про оплату праці», Кодекс законів про працю України (1971 р.), Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.); «Про колективні договори і угоди» (1999 р.); «Про зайнятість населення» (1998 р.). У 1992 р. утворюється Український союз промисловців і підприємців (УСПП), який є неурядовою громадською організацією, в яку входить понад 16 тис. членів - промислові, будівельні, транспортні, наукові, фінансові, комерційні та інші підприємницькі структури, підприємства різних форм власності. Структуру УСПП утворює 70% підприємств бізнесових структур і 30% державної форм власності.

Вагомою подією в 1993 р. при Президентіві України для узгодження питань, що виникають у соціально-трудої сфері, було створено Національну раду соціального партнерства (НРСП), яка є трестороннім консультативно-дорадчим органом (до її складу входять 66 членів – по 22 особи представники кожної сторони: уряду, об'єднань підприємців, профспілок). 17 листопада 1998 р.

відповідати наступним критеріям: достовірність, оперативність, своєчасність, точність, відповідність запиту, а також вимагає дотримання ряду таких параметрів, як фактаж інформації, надійність джерела, валідність, вірне трактування чи тлумачення інформації, реєстрації змін що вносяться, збереження баз даних та управління ними.

Інноваційність контролю ґрунтується на координації управлінської діяльності з досягнення цілей, інформаційній та консультативній підтримці прийняття управлінських рішень, що забезпечується функціонуванням інформаційної системи управління, забезпеченням раціональності управлінського процесу.

Вивчення зарубіжного досвіду переконливо свідчить про те, що такий сучасний інструмент моніторингу, як **індикатори** відіграють сьогодні в освіті одну з основних ролей в управлінні і оцінюванні ефективності функціонування освітньої системи. Вони забезпечують чіткий і точний цільовий опис системи освіти та визначають області порівняння при аналізі різних явищ.

Індикатор забезпечує отримання комплексної якісної характеристики об'єкту, надає найбільш узагальнену оцінку (наприклад, відсоток випускників, які отримали дипломи з відзнакою, доля сиріт у загальному контингенті учнів). Найчастіше виражається певною формулою або відношенням показників.

Індикативний аналіз дозволяє управлінцю оцінити «відстань» до поставленої мети, виявляти проблемні або критичні «місця», відповісти на питання, що постають перед освітянами в навчально-виховному і навчально-виробничому процесі, здійснити порівняння поточних даних з еталонними або з аналогічними за попередні періоди.

Спроба привнести в індикатори прості статистичні дані може призвести до «розмивання» самої ідеї і системного підходу до індикаторів. Крім своєї описової функції, індикатори слугують елементами аналізу освітньої політики. Відомо, що деякі тенденції розвитку освітньої системи можна виявити тільки спостерігаючи їх тривалий час. Тому, результати моніторингу за допомогою індикаторів корисні за умов відстеження упродовж певного часу, тобто щорічному аналізі. Цьому сприяє також створення інформаційно-аналітичних банків даних, які дозволяють оцінювати часові ряди індикаторів і аналізувати їх як на

загальнодержавному, регіональному рівнях, так і на рівні навчальних закладів.

Європейська Співдружність використовує модель освітніх індикаторів, що ґрунтується на таких основних складових: контекстуальна інформація; освітній процес; освітні досягнення; ресурсний внесок в освіту.

У зв'язку з цим ними виділяється 16 показників якості освіти, що згруповані до чотирьох блоків:

- *рівень навчальних досягнень учнів*: з математики; читання; природничих наук; іноземних мов; основ громадянського права; інформаційних і комунікаційних технологій - ІКТ та здатності навчатися у процесі навчання; - *успішність навчання та доступ до освіти*: зростання кількості тих, хто не закінчив навчання; отримання повної загальної середньої освіти; навчання у коледжах або на рівні університету, тобто після повної середньої освіти;

- *моніторинг системи управління освітою*;

- *ресурсне забезпечення та структури освіти*: кадри (освіта та підготовка кадрів);

- *охоплення населення освітою*;

- *кількість учнів на один комп'ютер*; освітні витрати на одного учня.

На наш погляд, найбільш оптимальну на сьогодні модель розробила Організація з економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР(англ. OECD)). В основу цієї моделі покладено концептуальні та прагматичні аспекти, які відбивають логічні зв'язки між різними частинами освітньої системи й містять 38 індикаторів, які згруповані до 3-х розділів: контекстуальна інформація, ресурсний внесок і освітній процес та індикатори досягнень, що охоплюють динаміку зростання освітніх систем, якість освітніх ресурсів, фінансування освіти, умови навчання, Щорічний доклад публікується на основі даних порівняльної міжнародної статистики (рис. 1.1.).

Використання груп індикаторів в аналітичних дослідженнях, сприяє розумінню причинно-наслідкового зв'язку змін, які відбуваються в системі і роблять їх «прозорими». Аналіз зарубіжних джерел свідчить, що інтерес академічної світової спільноти до проблем і перспектив розвитку професійної освіти продовжує зростати. З метою уникнення труднощів щодо

забезпечувати якісну виробничу практику учнів з їх наступним працевлаштуванням; отримувати замовлення на виконання робіт, виробництво товарів і надання послуг для закріплення професійних компетенцій учнів; створювати нові структурні підрозділи управління у ПТНЗ; забезпечувати ефективну взаємодію цих структурних підрозділів на всіх етапах управлінської діяльності.

Також вдосконалення системи партнерської взаємодії ПТНЗ з наукою та бізнесовими структурами сприятиме створенню оптимальних умов щодо підвищення їх творчої діяльності; формуванню відкритості відносин між партнерами, підвищенню автономності навчального закладу; забезпеченню колегіальності та прозорості прийняття управлінських рішень, більш ефективному впровадженню систем контролю якості.

Принципи, на яких базується ефективна взаємодія соціальних партнерів в галузі ПТО

Методологічні принципи: системність, об'єктивність, цілеспрямованість, відкритість, узгодженість цілей і завдань, функціонально-логічна структуризація, науковість, конкретність, оптимальність, ефективність, гуманізація, демократизація.

Технологічні принципи: комплексність, плановість, послідовність, оптимізація, колегіальність, інформування, персональна відповідальність, безперервність оновлення, співробітництва, систематичність контролю, обов'язковість виконання договірних обов'язків.

Соціально-психологічні принципи: законність, свобода вибору, створення сприятливого психологічного клімату, компромісність, попередження конфліктів, стимулювання та заохочення до співпраці, повноважність і рівноправність сторін, добровільність, довіра, повага і врахування інтересів партнерів, свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціального партнерства гласність, добровільність і реальність прийняття зобов'язань.

Система соціального партнерства почала формуватися в Україні в ході проведення економічних реформ. За минулі роки були розроблені окремі організаційно-правові і науково-методичні засади її функціонування, введений у дію механізм колективно - договірної регулювання соціально - трудових відносин на всіх рівнях. Одержали розвиток комісії, що забезпечують підготовку і

2.1. Формування системи соціального партнерства в Україні

У проекті Закону України «Про соціальне партнерство» зазначається, що стійкий розвиток економіки і суспільства, формування сильної та ефективної держави можливі тільки на основі соціальної консолідації, розширення соціальної підтримки цілей і дій влади. Соціальна консолідація є необхідною умовою для зміцнення демократичних інститутів і послідовного розвитку громадського суспільства. У свою чергу, соціальна консолідація і масова підтримка влади можуть бути забезпечені тільки в тому випадку, якщо реальним пріоритетом розвитку держави й економіки стане соціально значима мета - забезпечення благополуччя, безпеки і гідного життя громадян України. Одним із шляхів вирішення вищезазначених проблем є запровадження в Україні дієвої системи соціального партнерства, яка надзвичайно актуальна сьогодні і в галузі ПТО.

У сучасних умовах одним з пріоритетних напрямів розвитку професійно-технічної освіти є формування тісного *взаємозв'язку з виробництвом та наукою*, яке спрямовано на максимальне наближення підготовки кваліфікованих робітників до вимог інноваційної економіки і конкретних роботодавців, що дозволяє забезпечити більш високий рівень науково-методичного забезпечення навчального процесу та більш активно включати роботодавців до участі в розробці та вдосконаленні стандартів, навчальних планів і програм, забезпечує нерозривний зв'язок теорії та практики виробничої діяльності.

Саме *оптимізація спільної роботи з роботодавцями дозволяє* поліпшити навчальний процес, а безпосередньо виробництво формує у учня компетенції, професійні уміння і вимоги відповідно запиту роботодавців. Науковці ж знайомлять ПТНЗ з передовим досвідом з проблеми та кращими результатами експериментів, привносять в цю діяльність наукову методологію та обґрунтовують вірність обраних кроків планування партнерських відносин, виступають ініціаторами створення педагогічних експериментальних майданчиків, в рамках яких апробуються нові моделі соціального партнерства.

Формування дієвої системи соціального партнерства, на думку ряду директорів українських ПТНЗ дозволяє: прогнозувати потреби регіонального ринку праці у кваліфікованих кадрах;

порівнянь освітніх досягнень країн актуальним залишається визначення групи індикаторів з врахуванням світових тенденцій та спільної методології щодо їх реалізації, що дозволяє активно здійснювати міжнародні порівняння. Дані міжнародних співставлень освітніх індикаторів дозволяють проаналізувати та оцінити слабкі та сильні сторони тієї чи іншої освітньої системи, визначити найбільш поширені тенденції розвитку.

Для спостереження за станом та розвитком ПОН у багатьох країнах науковцями розроблено і реалізовано потужні інформаційно-аналітичні системи, які ґрунтуються на єдиних теоретико-методологічних підходах і принципах (в межах тієї чи іншої країни), організації наукової діяльності відповідних моніторингових служб, які генерують необхідну інформацію, що забезпечує вибір найбільш вдалої подальшої стратегії, зменшує ризики і визнаються як вкрай затребувані підвалини управлінської роботи.

Під час відвідування Федерального інституту професійної освіти ФРН (BIBB), значний інтерес робочої групи привернула презентована науковцями система попереднього планування для ефективного прийняття рішень FriQueNet, а також представлені методи та головні індикатори системи визначення інформаційних потреб управління.

Інститутом презентовано діяльність інформаційної служби: ознайомлено з джерелами, методами, алгоритмами збору

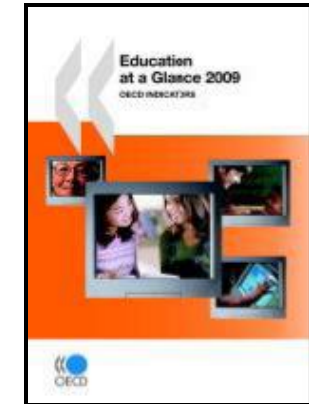


Рис. 1.1. Показники ОЕСР: погляд на освіту 2009. Джерело: Education at a Glance 2009: OECD Indicators - <http://www.oecd.org/dataoecd/1/43/43658795.pdf>

інформації, структурою а також індикаторами якості та показниками, які відстежуються в створеній інформаційній системі.

Результати наукової діяльності ВІВВ затребувані, насамперед, соціальними партнерами-установами, що здійснюють планування в області професійного навчання (федеральним і земельними міністерствами, організаціями роботодавців, профспілками, галузевими об'єднаннями та відповідальними інстанціями (палатами)), а також установами і особами, безпосередньо залученими в практику професійного навчання (викладацьким складом, учнями і особами, що отримують підвищення кваліфікації, керівництвом підприємств і фірм, виробничими радами і радами трудових колективів, вчителями професійних шкіл), науковою громадськістю (університетами та дослідними установами, що займаються вивченням і аналізом професійної освіти).

Одним із головних завдань Інституту ВІВВ є розвиток і модернізація системи професійної освіти, що базується на інформаційно-аналітичному забезпеченні, зокрема: *вивчення структурних процесів на ринку праці та пропозицій освітніх послуг; вивчення на основі моніторингу стану системи професійної освіти і підвищення кваліфікації на підприємствах; здійснення прогнозування потреб ринку в тих чи інших професіях та спеціальностях; контроль за якістю навчання; координація національних та міжнародних програм розвитку; здійснення порівняльних досліджень в міжнародному масштабі (в т.ч. індикативний аналіз).*

Статистичні дані, показники, індикатори, критерії, представлені Інститутом, мають значення для розроблення обґрунтованої політики в галузі освіти на національному рівні Інституту. Основна проблематика також полягає в тому, щоб обрати правильні цілі для вимірювання і те, як вони можуть бути використані в сферах політики, практики та наукових дослідженнях.

До актуальних показників, за якими ведеться спостереження, належать такі показники: *збалансованості підготовки й попиту на робочі професії; прогнозів попиту на підготовку кадрів і навчальних місць місця з врахуванням демографічних тенденцій; успішність, поведінка учнів; кількісні аспекти курсової*

Розділ 2

**ІННОВАЦІЙНІ ОСНОВИ
ПРОЕКТУВАННЯ СПІВПРАЦІ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО
НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ, НАУКОВИХ
УСТАНОВ, БІЗНЕСОВИХ СТРУКТУР В
УКРАЇНІ**

- 2.1. **Формування системи соціального партнерства в Україні**
- 2.2. **Нормативно правове забезпечення співпраці ПТНЗ з соціальними партнерами**
- 2.3. **Сучасний стан співпраці навчальних закладів**
- 2.4. **Концептуальне проектування системи взаємодії ПТНЗ, бізнесу і наукових установ**

Враховуючи демократичні перетворення в суспільстві, на відміну від тих часів, коли інформація була закритим ресурсом, в ІАС «Профтехінфо» реалізовано можливість бути доступною, відкритою системою за допомогою Інтернет всім користувачам (керівникам різних рівнів управління освітою, педагогічним працівникам, роботодавцям, абітурієнтам, їх батькам, іншим соціальним партнерам). Проте, це накладає певну відповідальність на керівників ПТНЗ за об'єктивність наданих даних. Враховуючи існуючий, стан системи ПТО, завищені показники можуть свідчити про поверхове відношення до збору і представлення інформації, або про бажання будь якою ціною виглядати пристойно в рейтингах.

Вважаємо, що наукова новизна створеного програмного продукту полягає в тому, що він не має аналогів у вітчизняній системі освіти; консолідує і надає звіти за рівнями управління; завдяки розміщенню в Інтернет забезпечує постійний, вільний доступ до масивів інформації, які корисні керівникам будь-яких рівнів ПТО; надає можливість за допомогою конструкторів звітів автоматично отримувати аналітичну інформацію в галузевому розрізі та здійснювати моніторинг якості не лише ПТНЗ і регіональної мережі, але й порівнювати досягнення регіонів.

Проведене у 2009 р. перше експериментальне моніторингове дослідження за індикаторами ефективної діяльності ПТНЗ стало, на нашу думку, першою спробою налаштувати європейський інструментарій до вітчизняних потреб відстеження якості ПТО та завдяки автоматизації значно прискорити проведення аналізу за його результатами.

Проміжні результати дослідження дозволили кожному з 286 керівників пілотних ПТНЗ одержати оперативний сучасний інструмент моніторингу якості освітніх послуг, який знаходиться постійно під рукою для відстеження динаміки своїх показників, індикаторів, рейтингових позицій не виходячи з кабінету й не піднімаючи кипи папірців. Хоча цей робочий інструмент інформаційно-аналітичних центрів потребує від користувачів навчання щодо оволодіння ним.

підготовки; показники співвідношення дуальної підготовки; стан підготовки в професійних училищах; проблеми молоді, що не мають професійної кваліфікації; фінансування підготовки та багато інше.

Результати досліджень публікуються і розповсюджуються щорічно, одночасно мають повні інформаційні версії, які Інститут розміщує на сайті, таким чином забезпечуючи відкритість і доступність інформаційно-аналітичних матеріалів (рис.1.2–1.3).



Рис.1.2. Ресурсний сайт Федерального інституту професійної освіти ФРН(BIBB)- <http://www.bibb.de>

Серед характерних особливостей роботи інформаційних, аналітичних, статистичних служб BIBB можна виділити наступні: чітка постановка завдань співробітникам, злагоджена робота інформаційних партнерів між собою, достатня кількість наукового персоналу, значні обсяги фінансування, високі можливості створення інноваційних програмних продуктів щодо автоматизації процесів інформаційно-аналітичного забезпечення, наявність доступної, спільної для всіх професійної навчальних закладів

статистичної системи, система виявлення інформаційних потреб управління.

Можна зазначити, що ознайомлення з цим досвідом підштовхнуло науковців Всеукраїнського інформаційно-аналітичного центру ПТО до проведення дослідження щодо виявлення інформаційних потреб органів управління ПТО різних рівнів (всеукраїнський, регіональний (обласний) та рівень керівника ПТНЗ), під час роботи над створенням сайту Інституту ПТО НАПН України – впроваджувати принципи відкритості і доступності інформації.

Доволі цікавим та корисним виявився досвід *партнерства науковців та представників сфери зайнятості* Франції щодо організації інформаційно-аналітичної роботи в сфері ПОН. У Франції досягнення рівноваги між попитом на робочу силу й пропозицією навчальних закладів відноситься до одних з актуальніших проблем професійної освіти. Вирішенню цих проблем допомагає збір інформації і статистичний аналіз, яким як раз і займаються регіональні обсерваторії зайнятості та навчання (OREF), які діють в усіх регіонах Франції.

<p>Показники і критерії. BWP. 2010 р.</p>  <p>Джерело: «Показники і критерії» http://www.bibb.de/veroeffentlichungen</p>	<p>Відповідність підготовки молоді потребам економіки</p>  <p>Джерело: http://www.bibb.de/</p>	<p>Доповідь-звіт про професійну освіту і підготовку кадрів у 2010 р., якій було прийнято федеральним урядом</p>  <p>Джерело: «Доповідь про професійну освіту і підготовку кадрів у 2010 році» www.bibb.de/datenreport2010</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Рис.1.3. Інформаційні матеріали наукових досліджень BIBB

європейське світове співтовариство, доцільно вивчити досвід країн Європи щодо інформаційного забезпечення систем освітнього менеджменту та концептуально модернізувати інформаційну підтримку органів управління ПТО щодо прийняття ефективних рішень та визначення стратегії у відповідній освітній галузі.

Результати вивчення зарубіжного досвіду переконливо окреслили напрями досліджень та показали ефективність співпраці навчальних закладів з науковими установами щодо використання результатів діяльності інформаційних служб, довели їх корисну результативність у сфері професійної освіти та навчання, надали поштовх до розробки української моделі інформаційно-аналітичного забезпечення управління системи ПТО.

Завдяки навчальним поїздкам робочої групи, було реалізовано можливість ознайомитися з досвідом існуючих інформаційно-аналітичних служб у Франції та Федеративній республіці Німеччина (ФРН), а в подальшому, використовуючи отриманні знання розробити та апробувати в 6 регіонах України інформаційно-аналітичну систему «ПРОФТЕХ», яка є сучасним програмним інструментом аналітичних досліджень.

функціонально система призначена для оперативного моніторингу результативності діяльності ПТНЗ з метою забезпечення інформаційних потреб органів управління ПТО та користувачів системи. зазначене програмне забезпечення, було спроектовано і розміщено в мережі Інтернет на сайті (ІАС «Профтехінфо», режим доступу: <http://www.proftechinfo.org.ua>), що дозволило працівникам РІАЦ ПТО вносити до неї показники ПТНЗ, як безпосередньо в самій системі, так і імпортувати за допомоги офлайн-форми (файлом EXCEL). дані в систему вводяться щорічно, часові ряди зберігаються і дозволяють здійснювати відстеження показників і індикаторів в динаміці. технічні можливості системи дозволяють не лише при введенні показників ПТНЗ розраховувати індикатори ефективної діяльності, а й отримувати завдяки мобільному конструктору звітів оперативну інформацію в візуальній, графічній формі відповідно до індивідуальних потреб та запитів користувачів. завдяки консолідації даних, кожен індикатор має можливість бути представленим і проаналізованим як на рівні ПТНЗ, так і на загальнодержавному та регіональному рівні.

- структура учнів по щаблях освіти і типами освітніх установ: основна, середня (повна) загальна й початкова професійна освіта;

- чисельність учнів установ початкової професійної освіти (МСКО 3);

- чисельність і структура учнів установ початкової професійної освіти за статтю;

- прийом учнів до установ початкової професійної освіти;

- випуск кваліфікованих робітників, службовців установами початкової професійної освіти;

- чисельність і структура випускників денних установ початкової професійної освіти за напрямом на роботу.

Особливістю публікацій є методологічний супровід (рис.1.11).



Рис. 1.11. Індикатори освіти. (Индикаторы образования: 2010: стат. сб. — М.: Государственный университет — Высшая школа экономики, 2010. — 176 с. Редакционная коллегия: Н.И. Булаев, Е.Я. Бутко, Л.М. Гохберг, И.И. Калина, Н.В. Ковалева, Я.И. Кузьминов, И.М. Реморенко. Авторы: Л.М. Гохберг, И.Ю. Забатурина, Н.В. Ковалева, В.И. Кузнецова, О.К. Озерова, О.Р. Шувалова)

Якщо проаналізувати сучасні міжнародні статистичні порівняння і співставлення, то можна констатувати - в них відсутня інформація щодо показників українського ПТО. Головні європейські та світові публікації освітніх індикаторів («Education at a Glance», «Key Indicators of Education in Europe», «World Education Indicators») не містять розділів присвячених Україні.

Отже, враховуючи прагнення України інтегруватися в

В одній з таких обсерваторії OREF Страсбурга робочій групі було представлено основні напрями роботи, які спрямовувались на виявлення невідповідності підготовки в навчальних закладах потребам ринку праці, відстеження перевиробництва певних масових професій, результативність працевлаштування і відстеження ефективності отриманої професійної освіти шляхом вивчення подальшої професійної траєкторії випускників.

Моніторинг якості професійної підготовки та зайнятості випускників, економічні зміни, забезпечення підготовки кадрами, стан секторів та галузей економіки, робочі вакансії, динаміка зайнятості, забезпечення підготовки кадрами також віднесені до пріоритетних напрямів роботи цих служб.

Важливо зазначити, що в зв'язку з тим, що діяльність обсерваторій фінансується регіонами, цілком логічним виявляється те, що вони основні напрями роботи пов'язують з створенням інформаційних ресурсів, які вкрай затребувані під час вирішення, регіональних проблем. Тому, дослідження обсерваторій спрямовується і на представлення загальної інформації щодо регіонального контенту: *обсяги території, адміністративне ділення регіону, населення та рівень його життя, демографічний аналіз, охоплення населення професійною освітою, стан секторів економіки, співвідношення галузевих потреб з випуском кваліфікованих робітників в регіоні тощо.*

Результати досліджень даних незалежних (не освітянських) інформаційно-аналітичних служб розміщуються безпосередньо на сайтах (рис. 1.4–1.6), які доступні всім користувачам Інтернету (рис. 1.7).



Рис.1.4. Інформаційний сайт обсерваторії зайнятості та професійної підготовки регіону Ель де Франс

Результати досліджень обсерваторій затребувані соціальними партнерами, управлінцями, батьками абітурієнтів та самими абітурієнтами під час вибору професії (які можуть подивитись діаграми стану та прогнози розвитку різних секторів та галузей промисловості, оцінити їх подальші перспективи, від чого залежить працевлаштування й заробітна платня абітурієнта в подальшому), безробітними, роботодавцями, науковцями, освітянами.

Від результатів роботи таких незалежних дослідницьких регіональних обсерваторій, використання ними в роботі сучасного інструментарію для аналізу зайнятості, професійної підготовки і ринку праці, що сприяють представленню аналітичних матеріалів, що мають максимальну доступність і прозорість, залежать такі управлінські рішення, як оперативна перепрофілізація, зміна професій та напрямів підготовки у навчальних закладах відповідно потреб ринку праці, фінансування, прогнозування потреб економіки в кадрах як на коротку перспективу так і більш довготривалу.

Сінгапурі, Бостоні, Мічигані, робочу групу ознайомили з напрямками його діяльності. У 25-ти лабораторіях та дослідницьких, інформаційних центрах Фраунгоферу працює близько 200-т вчених, які досліджують розвиток кваліфікацій, виникнення нових професій і їх тенденції, створюють обладнання та приміщення робочих місць майбутнього в тісному зв'язку з розвитком і впровадженням ноу-хау та нововведень в галузях електроніки, нанотехнологій, кібернетики, робототехніки. Бюджет інституту становить 2 млн. € Інститутом також використовується методика FriQueNet, за допомогою якої розпізнаються на початковій стадії нові кваліфікації. Фраунгофер плідно співпрацює з 40 дослідницькими інститутами світу - партнерами, теми досліджень яких взаємопов'язані і охоплюють різні наукові напрями – технології і методики прогнозування потреб роботодавців, віртуальний інжиніринг, робототехніку, інформаційні системи, комунікації, кадровий менеджмент тощо.

Не є виключенням і Російська Федерація, яка активно здійснює аналітичні дослідження на основі системи цільових індикаторів і показників у рамках Федеральної цільової програми розвитку освіти на 2006-2010 рр.. Останнє десятиліття Державний університет – Вища школа економіки Російської Федерації активно здійснює відстеження динаміки основних індикаторів освіти РФ, максимально наближених до міжнародних статистичних стандартів у співставленні з країнами ОЕСР з використанням результатів моніторингу економіки освіти. За результатами досліджень щорічно видається збірка «Індикатори освіти» (рис. 11.). У зазначених дослідженнях системи початкової професійної освіти виділено наступні індикатори, за якими ведеться тривале спостереження, а саме:

- *чисельність учнів в Росії і країнах ОЕСР: основна, середня (повна) загальна і початкова професійна освіта (МСКО 2/3);*

- *динаміка чисельності учнів у Росії і країнах ОЕСР: основне, середня (повна) загальне і початкове професійне освіта (МСКО 2/3);*

- *структура учнів у Росії і країнах ОЕСР по щаблях освіти: основна, середня (повна) загальна і початкова професійна освіта (МСКО 2/3);*

- *основні показники діяльності освітніх установ: основна, середня (повна) загальна і професійно-технічна освіта;*

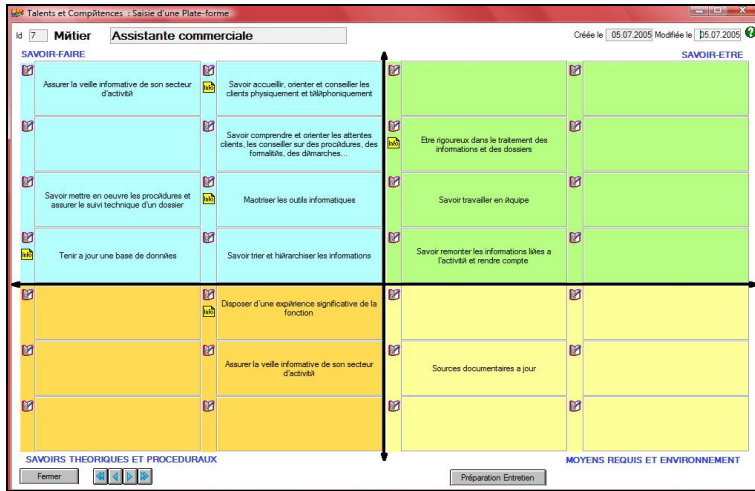


Рис. 1.9. Електронний опитувальник програмного забезпечення TALENTS ET COMPETENCES

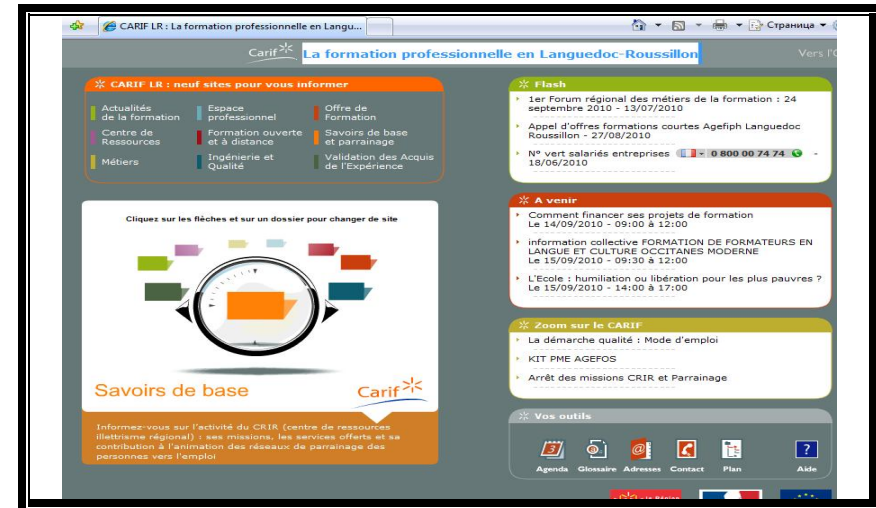


Рис. 1.5. Сайт обсерваторії зайнятості та професійної підготовки регіону Лангедок-Росальон - <http://www.cariflr.fr/>

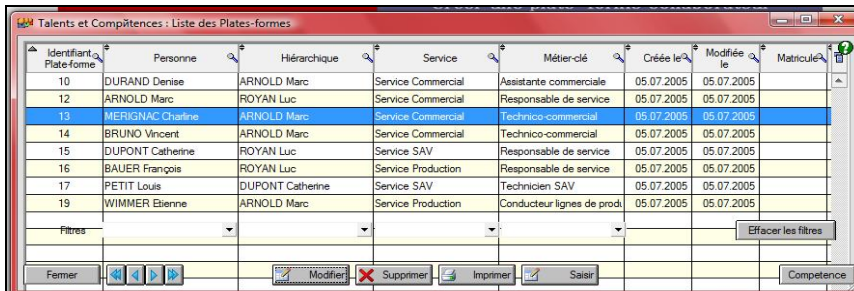


Рис. 1.10. Електронний опитувальник програмного забезпечення TALENTS ET COMPETENCES

Осмилення спостережень довело і той факт, що інформаційні служби не розпоршують увагу на велику кількість досліджень, а обирають окрему проблему або напрям спостереження і в разі необхідності, враховуючи комплексний підхід, співпрацюють з питань сумісного інтересу з іншими інформаційними партнерами.

Під час відвідування Інституту економіки й організації труда Фраунгофер у м. Штудгарті, що має філії в Японії, Китаї,

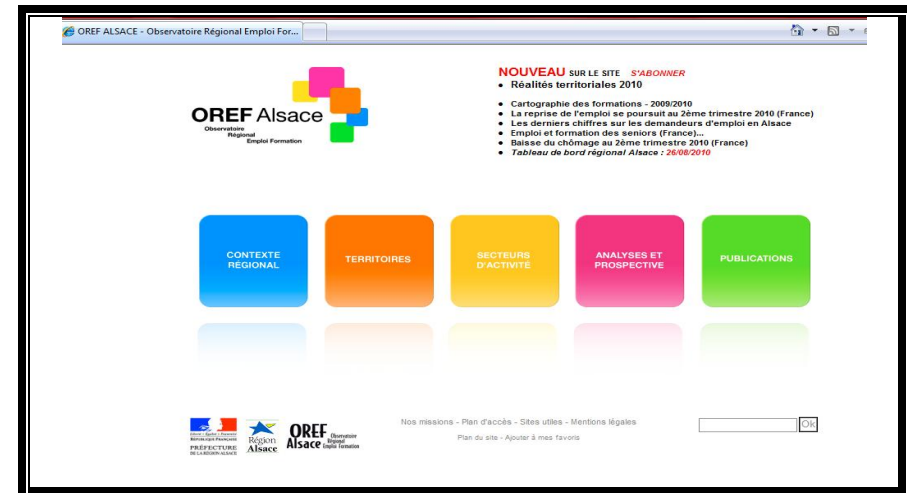


Рис. 1.6. Сайт обсерваторії зайнятості та професійної підготовки регіону Ельзас (OREF ALSACE - Observatoire Régional Emploi Formation) - www.oref-alsace.org/Pages/contexte-regional.aspx

Увагу робочої групи привернули дослідження OREF щодо вивчення результативності працевлаштування випускників, їх закріплення на виробництві та етапи кар'єрного зростання, відстеження ситуації в галузі зайнятості і професійної підготовки, що наочно відображає якість освітніх послуг та рівень задоволення потреб регіонального ринку праці..

Обсерваторії здійснюють постійне спостереження за проблемами та станом сфери зайнятості, зокрема дорослого населення, аналізують вакансії центрів зайнятості, структуру контингенту, що шукає роботу тощо.

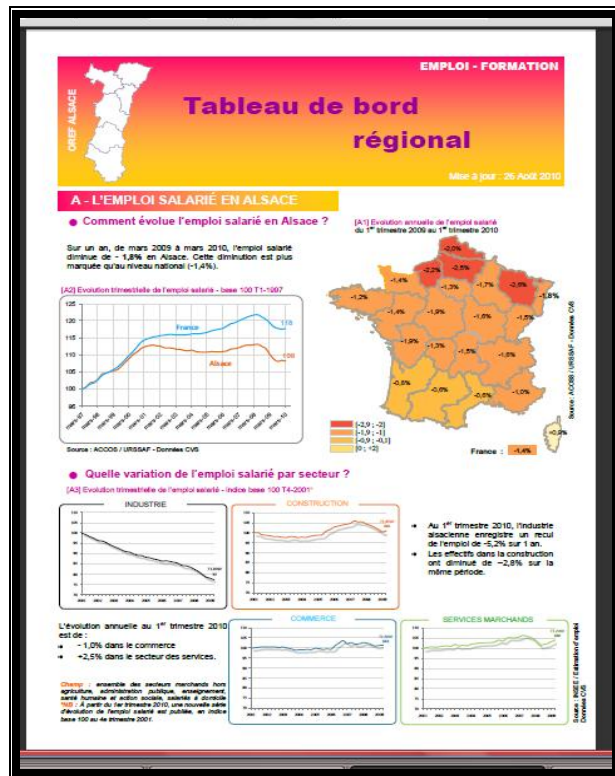


Рис.1.7. Інформаційно-аналітичні матеріали OREF ALSACE. - www.oref.alsace.org/Pages/contexte-regional.aspx

Програмне забезпечення AMFORA дозволяє створювати банк даних регіону з працевлаштування випускників у розрізі професій, кваліфікацій та аналізувати інформацію ефективності професійної освіти.

Корисним для української делегації було ознайомлення з інформацією щодо розробки й використання програмного забезпечення TALENTS ET COMPETENCES - ідентифікації компетенції робітника, яке впроваджене завдяки партнерській співпраці на французьких підприємствах Пежо (PEUGEOT), що дозволяє проводити оцінювання якості виконання робітником конкретних технологічних операцій в режимах самооцінювання (робітник) і оцінювання наставником (майстром) (рис. 1.8).

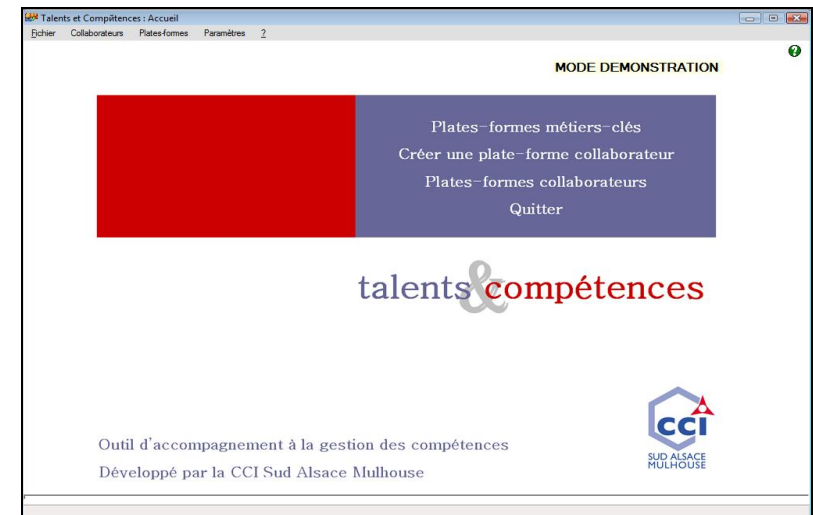


Рис. 1.8. Програмне забезпечення TALENTS ET COMPETENCES щодо ідентифікації компетенції робітників, надана представниками торгової палати регіону Ельзас

Програмне забезпечення в автоматичному режимі, співставляючи дані, доволі точно надає можливість роботодавцю виявити, саме ті компетенції, трудові професійні операції, над якими слід працювати робітнику для підвищення власної кваліфікації.