

американському ринку праці гнучкіше реагувати як на розвиток нових технологій, так і на зростаючу економічну глобалізацію

Література:

1. Бідюк Н.М. Теорія і практика професійного навчання безробітних у США дис. ... докт. педагогічних наук : 13.00.04 / Бідюк Наталія Михайлівна. — Київ, 2009. — 398 с.
2. Департамент труда США: уровень безработицы – 8,3 % [Электронный ресурс].— Режим доступа : <http://russian-bazaar.com/ru/mnews/75010.htm>. — Заголовок с экрана.
3. Международные аспекты и правовое регулирование в области профессионального обучения и развития персонала в странах с развитой рыночной экономикой [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://hrm.ru/db/hrm/618D0490A58ACAB9C3256AAB0041D2AF/print.html>.— Заголовок с экрана.
4. Монтескье Ш.Л. Избранные произведения / Шарль Луи Монтескье. — М. : Госполитиздат, 1955.— 800 с.
5. *New York State Constitution*.— Department of State Division of Administrative Rules One Commerce Plaza 99 Washington Avenue Albany.— Current through January 1, 2011.— 48 с.
6. Правовое регулирование финансовой деятельности в сфере образования [Электронный ресурс].— Режим доступа : <http://www.lexed.ru/pravo/theory/korf2010/?2.html>.— Заголовок с экрана.
7. Сулян В.Б. США : человеческий потенциал в экономике знаний / В.Б. Сулян // Россия и Америка в XXI веке [Электронный научный журнал]. — 2009.— №3. — URL. — Режим доступа : <http://www.rusus.ru/?act=read&id=167> .— Заголовок с экрана.

Розкрито необхідність удосконалення виробничого персоналу згідно з вимогами ринку праці. Висвітлено основне законодавче та нормативне забезпечення професійного вдосконалення виробничого персоналу в США.

Ключові слова: виробничий персонал, професійне вдосконалення, законодавча база.

Раскрыта необходимость совершенствования производственного персонала согласно требованиям рынка труда. Рассмотрено основное законодательное и нормативное обеспечение профессионального совершенствования производственного персонала в США.

Ключевые слова: производственный персонал, профессиональное совершенствование, законодательная база.

The necessity of perfection of manufacturing staff is exposed in obedience to the requirements of labour-market. The basic legislative and normative providing of professional perfection of manufacturing staff is reflected in the USA.

Keywords: manufacturing staff, professional perfection, legislative base.

УДК 377.1

О.Є. Сушенцев
м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМІ «ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД – ПІДПРИЄМСТВО»

Актуальність дослідження. Розвиток системи професійно-технічної освіти в Україні нерозривно пов'язаний із загальними процесами, що відбуваються в соціально-економічному житті країни. За останні роки різними міжнародними організаціями прийнято низку найважливіших документів (Доповідь Міжнародної комісії з освіти для XXI століття «Освіта: невідомий скарб» (1996 р.), Рекомендації Другого Міжнародного Конгресу ЮНЕСКО з технічної і професійної освіти (1999р.), «Технічна і професійна освіта й навчання: Погляд у XXI століття» (у редакції 1999г. і 2001г.), Висновки щодо підготовки кадрів і розвитку людських ресурсів Генеральної конференції Міжнародної організації праці (2000 р.), Меморандум Європейської комісії «Навчання протягом усього життя»), що спрямовують професійно-технічні навчальні заклади на досягнення високих результатів не лише за рахунок оптимального включення в процес підготовки майбутніх кваліфікованих робітників внутрішніх ресурсів, але й переважно на використання потенціалу різних суб'єктів ринку праці, державних і громадських структур, зацікавлених осіб тощо.

Постановка проблеми. Тенденції розвитку вітчизняної економіки істотно впливають на процес формування і модернізації системи професійно-технічної освіти, а також ставлять перед нею нове завдання – готувати кваліфікованих робітників із відповідними компетенціями (професійними, наскрізними, ключовими) відповідно до запитів роботодавців. Це дозволить підвищити соціальний статус і соціальну захищеність випускників ПТНЗ. Вирішення означеного завдання можливе за наявності добре відлагодженої й ефективно працюючої системи соціального партнерства між ПТНЗ і підприємствами-роботодавцями.

Основна частина. Вимоги модернізації професійно-технічної освіти актуалізували багато суперечностей, що накопичилися в системі і зумовили появу нових. У нашому дослідженні ми виділяємо наступні суперечності між:

- вимогою забезпечити практикоорієнтований випереджувальний розвиток системи професійно-технічної освіти і відсутністю чітких механізмів його реалізації;
- попитом на професії, що швидко змінюється, і відсутністю на державному рівні і в регіонах системи прогнозування і моніторингу потреби у кваліфікованих робітничих кадрах;
- необхідністю впровадження інноваційних підходів в управлінні професійно-технічними навчальними закладами з урахуванням вимог роботодавців і відсутністю механізмів інноваційного управління, що приводить до протидії інноваційним процесам з боку самих педагогічних працівників ПТНЗ;
- вимогою широкого впровадження в навчально-виробничий процес нових інформаційних технологій і небажанням (а в значній частині випадків і невмінням) педагогічних кадрів використовувати нові підходи;
- необхідністю підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах і невизначеністю організаційно-педагогічних умов здійснення соціального партнерства.

Ці та інші суперечності визначають необхідність пошуку нових напрямів розвитку ПТНЗ. Одним із таких напрямів є соціальне партнерство як умова підвищення якості підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів.

У науковій літературі знайшли віддзеркалення різні аспекти дослідження соціального партнерства у сфері освіти. Так, понятійно-термінологічний аспект проблеми розкривається в роботах В. Байденко, В.Ройтера, О.Олейникової та ін., де соціальне партнерство розуміється як система договірних стосунків освітніх установ з роботодавцями, службами зайнятості, профспілками; як потужний засіб підвищення ефективності професійної освіти і навчання, що забезпечує зв'язок освітніх послуг з економічним життям і сферою праці. Водночас соціальне партнерство забезпечує необхідний баланс попиту і пропозиції кваліфікацій, умінь і компетенцій на ринку праці.

У галузі професійно-технічної освіти соціальне партнерство передбачає встановлення, адекватних ринку праці, взаємин між професійно-технічними навчальними закладами і роботодавцями – споживачами підготовлених у ПТНЗ кваліфікованих робітничих кадрів. Дуальність цих взаємин полягає в тому, що, з одного боку, професійно-технічні навчальні заклади готують кваліфіковані робітничі кадри і здійснюють професійну підготовку відповідно до вимог ринку праці. З іншого боку, роботодавці мають брати активну участь у виборі стратегії професійної освіти, контролі її якості.

Науково-технічний розвиток, жорстка конкуренція на ринку праці спонукають роботодавців упроваджувати на підприємствах прогресивні технології і нову техніку. Це у свою чергу вимагає від професійно-технічних навчальних закладів підвищення якості професійної підготовки випускників ПТНЗ. Проте існуючі Державні стандарти не орієнтовані на швидкоплинні зміни ринку праці і, на жаль не відповідають вимогам до якості підготовки випускників, оскільки їх зміст орієнтований на формування знань і умінь, а не компетенцій. Система професійно-технічної освіти дуже часто займає пасивну позицію по відношенню до ринку праці і не надає кваліфікацій з тих професій, які користуються попитом на ринку праці [2].

Результати дослідження дали змогу зробити висновок, що соціальне партнерство в галузі професійно-технічної освіти дозволяє делегувати підприємствам відповідальність за визначення потреби у кваліфікованих робітниках і за планування їх підготовки і перепідготовки; змінити підходи до профорієнтації (через допрофільну і профільну підготовку); посилити зв'язки професійно-технічних навчальних закладів з ринком праці через залучення роботодавців та інших соціальних партнерів у розробку кваліфікаційних вимог, процедур перевірки знань, професійних умінь і навичок; посилити роль підприємств у навчанні компетенцій, що відповідають конкретним вимогам виробництва; залучити соціальних партнерів до управління, контролю та оцінки діяльності професійно-технічних навчальних закладів через процедури їх ліцензування та атестації; сприяти переходу навчальних закладів на принцип самоуправління, стимулювання їх більшої автономії, переходу на економічні методи управління, запровадження методів оцінки кінцевих результатів, працевлаштування випускників.

Соціальне партнерство в системі «ПТНЗ – підприємство» сприяє зростанню числа випускників, які готуються на замовлення підприємств, працевлаштуванню випускників та покращенню їх матеріального становища, задоволенню потреб роботодавців і учнів у навчанні, зростанню рівня кваліфікації випускників. Дослідження проблеми показало, що соціальне партнерство «ПТНЗ – підприємство» будується на наступних принципах: рівноправність сторін; демократизм, який дозволяє кожному учаснику проявити ініціативу, обґрунтовувати свою позицію; нормативно-правове забезпечення діяльності учасників; добровільність прийняття сторонами обов'язків та обов'язковість їх виконання.

Основними напрямками соціального партнерства професійно-технічного навчального закладу з підприємствами є: визначення кількості учнів для навчання за професіями з урахуванням вимог ринку праці; надання підприємствами баз практик для професійно-технічних навчальних закладів і гарантоване працевлаштування випускників; організація профорієнтаційної роботи педагогічного колективу і фахівців підприємств з учнями загальноосвітніх шкіл з метою цілеспрямованого вивчення професій з використанням матеріальної бази як ПТНЗ, так і підприємств; участь фахівців підприємств у роботі приймальної комісії ПТНЗ; розробка науково-методичного забезпечення, яке визначає зміст і структуру практичної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників; визначення активних форм і методів навчання учнів із залученням фахівців із підприємств; інформування педагогічного колективу ПТНЗ про стан ринку праці для уточнення структури професій та обсягів підготовки кадрів; урахування викладачами і майстрами виробничого навчання вимог роботодавців до змісту підготовки кваліфікованих робітників, залучення фахівців підприємств до розробки навчальних планів і програм; організація практики учнів ПТНЗ на обладнанні, що діє в сучасному секторі промисловості; організація систематичного стажування викладачів, майстрів виробничого навчання ПТНЗ для ознайомлення їх із найновішими типами обладнання і технологічними процесами; створення механізму оцінки якості підготовки ПТНЗ фахівців незалежними експертними комісіями спільно з роботодавцями; цільова підготовка ПТНЗ кваліфікованих робітників для конкретного підприємства з працевлаштуванням випускників.

Ефективність соціального партнерства в системі «ПТНЗ – підприємство» визначається рівнем реалізації договірних обов'язків із підготовки висококваліфікованих робітників, конкурентоздатних і мобільних на ринку праці та рівнем соціальної і професійної адаптації випускників. Будь-який процес будується на засадах певних принципів. У якості основних принципів управління професійною підготовкою учнів слід керуватися такими: принцип системності, принцип маркетингової орієнтації, принцип функціональності, принцип встановлення нормативів до підсистем управління, принцип комплексності, принцип інтеграції, принцип директивної регламентації, принцип педагогічної підтримки, принцип урахування конкретної ситуації.

Управління професійною підготовкою учнів в умовах соціального партнерства «ПТНЗ – підприємство» має виробничо-педагогічний характер і передбачає забезпечення професійної

Розділ 3 **Психолого-педагогічні проблеми ступеневого навчання і виховання учнів професійно-технічних закладів освіти**

компетентності випускників на основі формування компетенцій, заснованих на діяльності (уміння та навички здійснення професійної діяльності) і комунікативних компетенцій (уміння та навички ділового спілкування); моніторинг якості професійної підготовки; моніторинг професійної адаптації випускників професійно-технічних навчальних закладів; організацію навчально-виробничого процесу відповідно до вимог роботодавців щодо кваліфікації випускників; сертифікацію кваліфікаційних характеристик випускників за участю соціальних партнерів; запровадження в навчально-виробничий процес інноваційних педагогічних технологій.

Управління професійною підготовкою учнів в умовах соціального партнерства «ПТНЗ – підприємство» потребує: запровадження маркетингових досліджень регіонального ринку праці; створення регіонального банку соціальних партнерів в розрізі професій, за якими здійснюється підготовка; оновлення матеріально-технічного забезпечення процесу навчання; затребуваності випускників на ринку праці; підвищення в учнів мотивації до учіння, освоєння професії; залучення роботодавців та інших соціальних партнерів до розробки кваліфікаційних вимог, процедур перевірки знань, професійних умінь і навичок; підвищення методичного і професійного рівня викладачів і майстрів виробничого навчання. Виконання цих умов забезпечить, на нашу думку, ефективне управління й формуванням професійної мобільності учнів, які будуть залучатися в різні форми організації навчання як у ПТНЗ, так і на виробництві.

Найбільш ефективними формами співробітництва професійно-технічних навчальних закладів із соціальними партнерами є: практичне навчання учнів на реальних робочих місцях; залучення до проведення окремих занять для учнів представників підприємств; участь роботодавців у атестації учнів; участь роботодавців у конкурсах професійної майстерності, учнівських конференціях, декадах з професій; залучення роботодавців до участі у виставках; залучення роботодавців до розробки і рецензування навчально-програмної документації; стажування викладачів і майстрів виробничого навчання на реальних робочих місцях; підвищення кваліфікації працівників підприємств у професійно-технічних навчальних закладах; працевлаштування випускників; організація Піклувальних рад, галузевих Рад з соціального партнерства.

Найбільш перспективною формою соціального партнерства є регіональні Консультаційні ради, до яких входять представники навчальних закладів, роботодавців, професійних асоціацій, служб зайнятості, регіональних органів управління галуззю та освітою. Консультаційні ради створюються з метою вдосконалення змісту професійної освіти і сприяння розвитку корпоративних демократичних стосунків між професійно-технічним навчальним закладом і соціальними партнерами на регіональному рівні.

Висновки. Таким чином, соціальне партнерство в системі професійно-технічної освіти – це якісно нові взаємовідносини між професійно-технічними навчальними закладами, органами місцевої і державної влади, роботодавцями, учнями та їх батьками. Метою взаємодії партнерів є реалізація інтересів усіх учасників освітнього процесу для підготовки висококваліфікованих робітників, що будуть користуватися попитом на ринку праці.

Література:

1. Пальчук М.И. Совершенствование модели взаимодействия профтехучилищ и социальных партнеров / М.И. Пальчук // Наука і сучасність : зб. наук. праць. Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова.— К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005.— Т.48.— С.100–109.
2. Чугаев А.К. Модель системы эффективного социального партнерства профессионального лица / А.К. Чугаев // Среднее профессиональное образование.— 2009. — №1. — С.79–81.

Обгрунтовано роль соціального партнерства у підготовці майбутніх кваліфікованих робітничих кадрів. Розкрито особливості соціального партнерства в системі «професійно-технічний навчальний заклад-підприємство».

Ключові слова: соціальне партнерство, професійно-технічний навчальний заклад, роботодавці.

Обосновано роль социального партнерства в подготовке будущих квалифицированных рабочих кадров. Раскрыты особенности социального партнерства в системе «профессионально-техническое учебное заведение – предприятие».

Ключевые слова: *социальное партнерство, профессионально-техническое учебное заведение, работодатели.*

Grounded role of social partnership in training of future skilled workings personnels. The features of social partnership are exposed in the system «profesiyno-tekhnichniy educational establishment-enterprise».

Keywords: *social partnership, profesiyno-tekhnichniy educational establishment, employers.*

Л.Б. Шмалюх
смт. Брацлав, Україна

УПРОВАДЖЕННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАНЯТТЯХ ЛІТЕРАТУРИ

Формування в Україні нової системи освіти, орієнтованої на входження у світовий освітній простір, супроводжується істотними змінами в педагогічній теорії і практиці навчально-виховного процесу.

Інноваційні технології викладання дисциплін слід опанувати кожному викладачеві, на якому рівні інтелектуально-методичної майстерності він не перебував би. Поруч із пояснювально-ілюстративними прийомами викладач має застосовувати нові, особистісно-орієнтовані, в яких посилений творчо-діяльнісний компонент. Лише в цьому випадку студенти під умілим керівництвом викладача здобувають необхідні знання, уміння й навички.

На заняттях викладач має давати не просто суму знань, а сформувати життєву компетентність як самоздатність особистості до оптимальних дій, що базуються на знаннях, досвіді, цінностях, набутих завдяки навчанню. Одними із найбільш ефективних методів такого типу навчання є інтерактивні методи.

Слово «інтерактивний» прийшло до нас з англійської мови від слова «interact» (взаємодія). Інтерактивний означає сприятливий тому, щоб взаємодіяти чи знаходитись у режимі бесіди, діалогу. Значить, інтерактивне навчання – це перш за все, діалогове навчання, в ході якого здійснюється взаємодія викладача і студента [1, с. 8].

Основна характеристика інтерактивних методів навчання:

- це спеціальна форма пізнавальної діяльності;
- навчальний процес організовано так, коли практично всі студенти заохочені до процесу пізнання, вони мають можливість розуміти і рефлексувати з приводу того, що вони знають і про що думають;
- на таких заняттях має бути доброзичлива атмосфера, взаємопідтримка – форма кооперації та співпраці;
- на заняттях організовується індивідуальна, парна і групова робота.

Використання інтерактивних технологій сприяє активізації внутрішніх резервів студентів, реалізації їх природних здібностей, спонукає до самостійного мислення замість механічного споживання «готової» інформації. Інтерактивні заняття допомагають формуванню в студентів основних пізнавальних умінь і навичок, дають зразки моделей поведінки за різних життєвих обставин, сприяють розвитку критичного мислення, підвищенню читацької та мовної культури, формуванню вмінь самостійного аналізу навчального матеріалу та власної навчальної діяльності, вихованню толерантного ставлення до іншої думки, поваги до національних традицій, розвитку культури полеміки й самореалізації.

Якісно змінюється і роль викладача на таких заняттях. Викладач, використовуючи інтерактивні методи на заняттях, активізує навчальну діяльність студентів, стає організатором студентського колективу, консультантом під час проведення інтерактивних занять. Студентам