

венность за полученные результаты, логичность, критичность мышления, развитое воображение, интуиция, способность предвидения).

На основе интеграции системного, деятельностного, личностно ориентированного и компетентностного подходов нами разработаны модель преподавателя технических дисциплин и модель его педагогической подготовки, что позволило на следующем этапе приступить к проектированию дидактических составляющих этой подготовки.

Разработанная система педагогической подготовки преподавателей технических дисциплин внедряется в Украинской инженерно-педагогической академии, и уже есть положительные результаты, которые подтверждают ее эффективность в современных условиях профессионального образования.

Библиографический список

1. *Зайцева О. Г.* Проектирование и реализация учебной информации в образовательном пространстве современного вуза на основе принципа интеграции: диссертация ... кандидата педагогических наук / О. Г. Зайцева. Ставрополь, 2002.

2. *Болонський процес: документи* / З. І. Тимошенко [та ін.]. Київ, 2004.

3. *Модернізація вищої освіти України і Болонський процес: матеріали до першої лекції* / уклад. М. Ф. Степко [та ін.]; відп. ред. М. Ф. Степко. Київ, 2004.

4. *Проект комплексу нормативних документів з розробки складових системи стандартів вищої освіти* / Г. Я. Антонечко [та ін.]; Інституту змісту і методів навчання. Київ, 1998.

**В. А. Бурляева,
К. А. Чебанов**

СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

К началу 1990-х гг. в странах Западной Европы сформировались основные модели социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения. Этот процесс осуществлялся в ходе социального диалога начиная с середины 1950-х гг.

Особое внимание к профессиональной подготовке взрослого населения требовалось в связи:

- с глубокими изменениями, происходящими в области труда и занятости;
- необходимостью разрешения экономических проблем в целях обеспечения конкурентоспособности и эффективности предприятий;
- необходимостью быстрого и адекватного реагирования на изменения, связанные с развитием новых технологий и ростом «нематериальных инвестиций».

Вследствие этого предприятия вынуждены были уделять все большее внимание вопросам профессиональной подготовки, становящейся стратегическим фактором, который обеспечивает требуемые структурные изменения.

Организация социального партнерства в сфере профессионального образования в европейских странах имеет свою историю и традиции. Формирование и развитие социального партнерства не было простым и легким, и сегодня западноевропейские страны сталкиваются с определенными трудностями в его организации. Практически во всех развитых странах в ряде отраслей отсутствует профсоюзное движение, а следовательно, и организованное социальное партнерство.

Сегодня необходимы переосмысление роли государства в организации и управлении профессиональным образованием и децентрализация управления в условиях быстрого роста рынка труда. Вызвано это стремительным развитием технологий, потребностью в новых умениях и квалификациях, а также необходимостью поддержания конкурентоспособности как экономики в целом, так и отдельных отраслей и предприятий.

Европейский социальный диалог был инициирован в Валь Дюшессе президентом Европейской комиссии Ж. Делором. Участниками этого диалога в странах Европейского союза (ЕС) являются:

- Союз конфедераций промышленников и работодателей Европы;
- Европейский центр предприятий с участием государства и предприятий общего экономического интереса;
- Европейская конфедерация профсоюзов;
- Европейская ассоциация ремесленных, малых и средних предприятий.

В сфере образования и профессионального обучения были выделены четыре основных направления:

- 1) непрерывное обучение – начальное и дальнейшее обучение;
- 2) профессиональная ориентация молодежи и взрослого населения;

3) профессиональные квалификации, включая прогнозирование и анализ спроса, взаимное признание квалификаций и их «прозрачность»;

4) ресурсы и финансирование.

В сферу интересов социальных партнеров в рамках этих направлений входят вопросы:

- профессионального обучения (определения содержания профессионального образования и повышения качества учебных планов и программ, формирования единого европейского пространства дистанционного обучения);

- определения условий и целей разработки профессиональных квалификаций и базовых профессиональных умений;

- осуществления профессиональной ориентации (выявления связей между основным образованием и профессиональным обучением, содействия трудоустройству молодежи);

- продолжительности обязательного обучения;

- подготовки и переподготовки преподавательских кадров;

- организации и осуществления производственного обучения;

- обеспечения занятости (прежде всего среди молодежи). Данная проблема находится на пересечении сфер образования, профессиональной ориентации, освоения профессиональных квалификаций. Она приобрела особое значение в связи с ростом безработицы среди молодежи и повышением спроса со стороны предприятий на квалифицированную рабочую силу;

- организации и функционирования системы дальнейшего обучения, а также его доступности;

- обеспечения законодательного закрепления всех вышеперечисленных вопросов.

В течение 1987–1991 гг. было принято несколько важнейших решений и документов в области базового образования, начального профессионального обучения и профессионального обучения взрослых. В феврале 1992 г. был подписан Социальный протокол как приложение к Маастрихтскому договору, поднявший социальное партнерство на уровень принципиальных вопросов европейской интеграции, после чего стало активно развиваться заключение коллективных договоров. В этом же году был создан Комитет по социальному диалогу, который играет очень важную роль в политических процессах Европейского союза. Комитетом были приняты, в частности, следующие документы:

- документ по профессиональному обучению в целях предотвращения безработицы (1995);

- документ по учреждению структурных фондов (1996);
- документ по вопросам обучения в течение всей жизни (1996);
- документ о предотвращении сексуальной агрессии (1997);
- документ по вопросам равных прав граждан с ограничениями здоровья (1997);
- декларация по вопросам занятости граждан с ограничениями здоровья на обычных рабочих местах (1999). В 2003 г. был принят ее обновленный вариант – Декларация социальных партнеров в рамках Европейского года людей с ограничениями здоровья;
- документ «Европейский социальный диалог, движущая сила инноваций и перемен» (2002). Социальный диалог рассматривается как средство совершенствования управления расширяющейся Европой и движущая сила экономических и социальных реформ, поставлена задача усиления социального диалога на всех уровнях;
- программа социального партнерства (2002). Программа предусматривает дальнейшее развитие деятельности организаций – социальных партнеров по вопросам занятости, мобильности и расширения ЕС;
- заявление о развитии занятости и интеграции людей с ограничениями здоровья в европейский сектор торговли и распределения (2004).

Сегодня как никогда возрастает роль *постоянного обучения*. Более 70 % используемых технологий и оборудования уже устарело, свыше 60 % работников имеют образование, которое они получили 10 и более лет назад. В связи с этим необходима реализация стратегии обучения в течение всей жизни, которая должна охватить не только учебные заведения, но и предприятия и компании. Нужно значительно повысить осознание гражданами ответственности за собственное обучение и переобучение. Возникает необходимость формирования культуры обучения в течение всей жизни.

Европейская комиссия предпринимает всевозможные меры для решения этой задачи и разрабатывает документы, содержащие ориентиры дальнейшего развития образования. Опубликована Зеленая книга «Жизнь и работа в информационном обществе», где провозглашены следующие задачи:

- необходимость формирования прочных основ знаний и умений в течение первых лет образования (на основе новых технологий, позволяющих преподавателям и учителям постоянно повышать свой профессиональный уровень);

- гибкость учебных заведений в части их адаптации к новым требованиям рынка труда, сближение учебных заведений и предприятий;
- формирование обучающихся компаний.

Реализация социального диалога в сфере профессионального образования и обучения в большой степени зависит от реализуемых в рамках национальных государств моделей производственных отношений.

Государство, его финансовая система, система образования и обучения, система производственных отношений подвержены изменению и развитию. При всей своей внутренней преемственности таким же процессам подвержены и профсоюзы.

Например, в Германии система производственных отношений предполагает высокую степень правового регулирования в сочетании с самоорганизацией в промышленности, а также предусматривает структуру государства, при которой большие полномочия переданы землям.

Во Франции система производственных отношений исторически формируется государством, что проявляется в национализации ключевых предприятий и регулировании инвестиций посредством контроля над банковским сектором.

Для Франции и Германии характерны образовательные модели, в которых центральную роль в обучении играют внешние институты.

Система производственных отношений в Великобритании предполагает минимальное политическое вмешательство в организацию промышленности и фрагментированность институциональных структур при сильной и независимой финансовой системе. Предприятия отвечают за большую часть профессионального обучения, объем обучения определяется краткосрочными потребностями работодателей. Рыночная модель характеризуется периодической нехваткой рабочей силы, недоинвестированием в образование и обучение и стратегией «переманивания» работодателями квалифицированных рабочих.

Социальное партнерство в сфере профессионального образования и обучения направлено на развитие высококачественного образования, которое будет отвечать потребностям рынка труда и экономической жизни государства.

Опыт показывает, что необходимой предпосылкой для устойчивого и качественного развития профессионального образования и обучения является институционализация социального партнерства и наличие соответствующей нормативно-правовой базы.

Ключевая роль в развитии социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения принадлежит работодателям и их организациям, которые выполняют следующие функции:

- лоббирование собственных интересов в рамках классической модели плюрализма интересов;
- участие в разработке квалификационных требований и профессиональных стандартов, а также образовательных программ;
- формирование приоритетов обучения на рабочем месте;
- участие в формировании государственной политики и принятии решений в области профессионального образования и обучения;
- определение требований к содержанию обучения и к итоговой оценке выпускников;
- мобилизация финансовых ресурсов и контроль за их использованием;
- участие в управлении учебными заведениями профессионального образования и обучения.

Помимо этого социальные партнеры неизбежно вовлекаются в решение проблем региональной инфраструктуры и регионального развития. Ключевая роль работодателей не означает, что они всегда являются инициаторами социального диалога, это во многом определяется традициями, производственными отношениями и моделью регулирования профессионального образования и обучения.

Форма социального партнерства непосредственно зависит от основной модели профессионального образования и обучения, принятой в конкретной стране, которая, в свою очередь, формируется в зависимости от типа производственных отношений.

Существуют три основные модели, отличающиеся друг от друга по степени государственного участия в системе профессионального образования и обучения и потребностям социальных партнеров в объединении усилий.

1. Государство не играет никакой роли в профессиональном образовании и обучении или его роль незначительна. Примером этой модели является Великобритания. В Великобритании политика в области профессионального обучения в основном определяется на местном уровне и центральную роль играют работодатели. Именно им лучше, чем кому-либо, известны потребности в обучении. Модель отражает общие тенденции децентрализации государственного управления, в рамках которой правитель-

ство передает полномочия местным органам и предприятиям. Государство не прибегает к формальному регулированию профессионального образования в виде каких-либо законодательных актов, происходит добровольное участие предприятий в профессиональном обучении, что обусловлено развитыми рыночными отношениями. Социальное партнерство в области профессионального образования в Великобритании осуществляется преимущественно местными органами власти, организациями, которые проводят само обучение, и организациями, которые представляют интересы предприятий. Роль профсоюзов в данной модели незначительна.

2. Государство планирует и осуществляет профессиональное образование и обучение и управляет им. Пример этой модели – Франция. В рамках данной модели за последние годы наблюдается рост как формального, так и неформального участия социальных партнеров в управлении профессиональным образованием. При возникновении новых потребностей в профессиональном обучении социальные партнеры самостоятельно или совместно с правительством принимают непосредственное участие в планировании, реализации, контроле, а иногда и в финансировании новых видов профессионального образования. При активном участии социальных партнеров осуществлены эксперименты по разработке моделей, которые предполагают чередование обучения на базе учебного заведения и трудовой деятельности. Сегодня эти формы получили широкое распространение практически во всех странах Западной Европы. В рамках коллективных договоров профсоюзами и работодателями также решаются вопросы внутрифирменного профессионального обучения и обучения на рабочем месте.

На отраслевом уровне весьма заметную роль в профессиональном образовании играют ассоциации работодателей. Именно на этом уровне высока активность профсоюзов.

На уровне же самих предприятий участие профсоюзов и ассоциаций в профессиональном обучении гораздо менее значительно. Профсоюзы, как правило, ограничиваются получением информации об обучении своих членов или организацией независимого контроля. В ведении руководства компаний, проводящих независимую от ассоциаций работодателей политику в области профессионального обучения, находится 95 % объема обучения работников на производстве.

В странах с доминирующей ролью государства (например, во Франции) начальное профессиональное обучение контролируется только госу-

дарственными органами и ответственность за него несут государство и местные органы власти. Однако социальные партнеры участвуют в процессе принятия решений на государственном уровне через трехсторонние консультативные органы.

В области непрерывного обучения решения принимаются на различных уровнях. В тех случаях, когда непрерывное обучение финансируется из государственных средств, государство и регионы несут солидарную ответственность. Социальные партнеры участвуют в процессе принятия решений как на государственном, так и на региональном уровне через трехсторонние консультативные органы. В тех случаях, когда непрерывное обучение финансируется предприятиями, решения принимаются на межотраслевом и отраслевом уровнях, а также на уровне отдельных предприятий.

3. *Государство определяет общие рамки деятельности частных компаний и организаций по осуществлению профессионального образования и обучения.* Примерами такой модели могут служить Германия (дуальная система), Нидерланды, Дания.

По распределению ролей государства, компаний и профсоюзов в развитии профессионального образования выделяются три основные модели социального партнерства.

В Великобритании действует так называемая *либеральная модель*, при которой доминирует роль предприятий (работодателей). Предприятия (компании) имеют полную свободу установления объема и качества начального и непрерывного профессионального обучения, государство же только определяет уровни квалификационных стандартов для выпускников и предоставляет средства на обучение. Распределяя средства на обучение в зависимости от соответствия строгому набору критериев, государство осуществляет мощный контроль за качеством профессионального обучения и образования.

В Дании и Нидерландах действует *неокооперативная модель*, в рамках которой весьма активны ассоциации работодателей и профсоюзы. Государство лишь придает законность решениям, принятым на основе группового консенсуса.

В Германии развитие системы профессионального обучения определяется на основе группового консенсуса по вопросам содержания и итоговой аттестации, но немецкая модель отличается от неокооперативной тем, что финансирование профессионального образования и обучения там осуществляется в рамках либеральной модели.

Во Франции реализуется *модель государственного вмешательства*, при которой государство регулирует систему профессионального образования в сотрудничестве с социальными партнерами.

В последние десятилетия в Европе наблюдается рост как формального, так и неформального участия социальных партнеров в профессиональном образовании. Как показывает опыт, организационно или законодательно оформленное участие социальных партнеров, представляющих интересы работодателей и работников, является важнейшим условием обеспечения устойчивого и качественного профессионального образования и обучения.

Библиографический список

1. *Государственно-частное* партнерство в образовании. Москва, 2009.
2. *О социальном* партнерстве в сфере образования [Электронный ресурс] / А. М. Осипов [и др.]. Режим доступа: <http://www.isras.ru>.
3. *Олейникова О.* Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах Европейского союза / О. Олейникова, А. Муравьева // Высшее образование в России. 2006. № 6.
4. *Орлов С. А.* Использование европейского опыта в формировании содержания и оценке качества среднего профессионального образования: автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук / С. А. Орлов. Москва, 2008.

**Е. И. Чучкалова,
О. Г. Мосунова**

КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ СТРУКТУРАХ

Современная ситуация на рынке образовательных услуг характеризуется высокими темпами глобализации и усилением конкуренции: его участники активно борются за кадровый, интеллектуальный, творческий потенциал, привлечение инвестиций и расширение своих возможностей в условиях автономии. Поскольку новая экономическая политика в сфере высшего образования не предполагает традиционной государственной поддержки, то требуются новые инструменты повышения конкурентоспособности образовательных учреждений.