

**Кухарчук Петро Михайлович,**  
кандидат наук з державного управління,  
доцент, професор кафедри суспільно-гуманітарних дисциплін Житомирського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

**Кухарчук Петр Михайлович,**  
кандидат наук по государственному управлению, доцент, профессор кафедры общественно-гуманитарных дисциплин Житомирского областного института последипломного педагогического образования.

**Petro Mykhailovych Kukharchuk,**  
PhD in Public Administration, Dozent, Professor of the Dept. of Social and Humanitarian Disciplines, Zhytomyr Regional Institute of Continuing Pedagogical Education.



---

## СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У ПРОЦЕСІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

**Анотація.** У статті зроблена спроба аналізу ролі соціального партнерства у процесі реформування системи освіти в Україні. Охарактеризовано соціальний механізм управління, як чинник зовнішнього середовища до вимог освіти в контексті євроінтеграції.

**Ключові слова:** професійна освіта, управління освітою, соціальне партнерство, євроінтеграція.

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ПРОЦЕССЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В УКРАИНЕ

**Аннотация.** В статье предпринята попытка анализа роли социального партнерства в процессе реформирования системы образования в Украине. Охарактеризованы социальный механизм управления, как фактор внешней среды требованиям образования в контексте евроинтеграции.

**Ключевые слова:** профессиональное образование, управление образованием, социальное партнерство, евроинтеграция.

## SOCIAL PARTNERSHIP IN THE PROCESS EDUCATION SYSTEM REFORMING IN UKRAINE

**Abstract.** The article presents the analysis of the role of social partnership in the process of education system reforming in Ukraine. The paper characterizes social mechanism of management as a factor of external environment to the education requirements in the context of European integration.

**Keywords:** professional education, education management, social partnership, European integration.

**Постановка проблеми.** Попри важливість соціального партнерства у сфері освіти, дослідженню його стану у професійній підготовці приділяється, на нашу думку, все ще недостатньо уваги.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** За останні роки світ побачили ґрунтовні праці переважно російських науковців [8; 10; 11; 12; 16; 17], предметом дослідження яких було: понятійно-термінологічний апарат проблеми соціального партнерства у професійній освіті, соціальний діалог і соціальне партнерство як засіб оновлення якості професійної освіти, як сучасний механізм організації нового зовнішнього середовища навчального закладу. У дослідженнях українських науковців з проблеми розвитку соціального партнерства А. Колот, С. Українця, Т. Ляшенко, О. Мірошниченко, М. Сороки, Л. Щербак, І. Дубровського [1; 6; 7; 9; 13; 14; 18] значна увага приділяється пошуку нових підходів до реформування професійно-технічної освіти на основі консолідації зусиль усіх заінтересованих сторін. Водночас проблемні питання розвитку соціального партнерства між ПТНЗ та ринком праці базуються на нормативно-правових доку-

ментах, відповідних листах державних органів центральної виконавчої влади та дослідженнях спостерігачів від міжнародних проектів в Україні.

У 1998 р. створено Конфедерацію роботодавців України з метою консолідації дій роботодавців щодо формування й реалізації узгодженої політики в соціально-економічній сфері, координування дій учасників щодо політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці, участі у переговорах з профспілками на національному рівні, делегування представників у Національну раду соціального партнерства, Національну службу посередництва і примирення. У 1999 р. вона вперше уклала Генеральну угоду з Кабінетом Міністрів України та профспілковими об'єднаннями України на 1999–2000 роки з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та забезпечення конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців. В угоді сторони також визначили напрями та зобов'язання щодо створення дієвої системи соціального партнерства шляхом проведення попередніх консультацій та узгодження проектів з соціально-економічних питань, створення га-

лузевих та регіональних об'єднань роботодавців та залучення їх представницьких органів до колективних переговорів і укладення відповідних угод, договорів.

Одним із кроків розбудови соціального діалогу (партнерства) на національному рівні є прийняття Закону України “Про соціальний діалог в Україні” [20] та відповідно до нього створення за Указом Президента України № 347/2011 “Про Національну тристоронню соціально-економічну раду” [19] Національної тристоронньої соціально-економічної ради, яка призвана розглядати серед інших і питання професійної підготовки робітничих кадрів. Відповідно до статті першої, вище зазначеного закону “соціальний діалог — процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин” [20]. На державному рівні видано Розпорядження КМУ від 21.01.2009 № 42-р “Питання управління окремими державними професійно-технічними навчальними закладами, підпорядкованими МОН” [21] та Розпорядження КМУ від 27.08.2010 р. № 1723-р “Про схвалення програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки” [22], які максимально мають наблизити навчальні заклади до потреб економіки конкретного регіону,

підприємства; створити ефективну та гнучку систему підготовки робітничих кадрів, орієнтовану на соціально-економічний розвиток країни. Запроваджена децентралізація дозволить місцевому самоврядуванню приймати оптимальні рішення щодо підготовки робітничих кадрів та має посилити соціальне партнерство.

**Мета статті.** Проте, незважаючи на деякі досягнення в реформуванні системі освіти в Україні ситуація формування плідної взаємодії між закладами освіти та соціальними партнерами залишається складною із цілою низкою проблем, що потребують вирішення, як на державному (національному), регіональному так і на локальному рівнях (навчальний заклад — конкретний роботодавець).

**Виклад основного матеріалу.** Світовий досвід дозволяє переконатись, що досягнути злагоди у суспільстві та підвищити ефективність виробництва можна лише в умовах соціального миру та співробітництва між найманими працівниками і роботодавцями. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у країнах з розвинутою ринковою економікою назву інституту соціального партнерства [4]. На практиці соціальне партнерство виступає в якості альтернативи всякій диктатурі класу або особи і є цивілізованим (мирним) методом розв'язання соціальних конфліктів. Метод розв'язання будь-яких конфліктів у системі соціального партнерства — компроміс, узгодження інтересів усіх об'єктів

трудова відносин шляхом мирних переговорів і взаємних поступок.

Соціальне партнерство у галузі освіти — відносно нова категорія, яка з'явилась у зв'язку зі зміною форм власності у нашій державі, мета якого полягає у особливому типі взаємодії професійно-технічних навчальних закладів із центральними та місцевими органами виконавчої влади, об'єднаннями роботодавців, профспілок, підприємствами різних форм власності й підпорядкування, органами служби зайнятості, іншими заінтересованими партнерами, направленої на максимальне узгодження інтересів всіх учасників цього процесу [18, с. 4]. У сучасних умовах навчальні заклади не в змозі задовольнити запити економічних секторів країни. Причин багато, серед яких: незадовільне ресурсне та фінансове забезпечення реформування освіти; відставання рівня професійної компетентності педагогічних працівників від зростаючих вимог до якості підготовки робітничих кадрів; невідповідність застарілої, морально та фізично зношеної матеріально-технічної бази вимогам інформаційно-технологічного розвитку; відсутність інформації про перспективи розвитку галузей економіки; неспрогнозованість потреб нових видів робіт у професійній підготовці кваліфікованих робітників відповідно до змісту праці галузі тощо.

Поняття “соціальне партнерство” в сучасній науковій літературі визначається науковцями у залежності від їх погляду на організаційну форму співпраці освітніх закладів з роботодавцями, їх взаємозв'язок та місце у педагогічній системі на-

вчального закладу з метою забезпечення навчального процесу саме тим умовам, які б забезпечили якість професійної освіти відповідно до вимог Державних стандартів освіти та запитів роботодавців, проте в науково-методичній літературі подано недостатню кількість різних систем соціального партнерства, організаційні форми його реалізації, не повною мірою визначені його роль і місце в педагогічній системі.

Словосполучення “соціальне партнерство” інтегровано від понять “соціальне”, що означає суспільне, тобто те, що відноситься до життя людей і їх відносин у суспільстві та “партнер” (від французького слова партія) — учасник спільної діяльності. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на трьохсторонній основі співпраці органів державної влади, підприємців і профспілок, яка спрямована на погодження інтересів і розв'язання проблем у соціально-трудова діяльності людей [3, с. 102]. Становлення системи соціального партнерства пройшло довгий і складний шлях. Засновниками концепції соціального партнерства є англійський економіст Дж. С. Міль, французькі економісти Ж. Б. Сей і Ф. Баста.

Відносини соціального партнерства мають колективний характер, в їх основі лежить колективний інтерес сторін. Колективний характер соціального партнерства виявляється в трьох аспектах: наявності колективного інтересу усіх суб'єктів у сфері застосування найманої праці; наявності колективних відносин у цій сфері; колективній структурі сторін соціального партнерства. На

сьогоднішній день найбільш розвинута система соціального партнерства існує в Німеччині, Австрії, Швеції. Меншою мірою вона розвинута в США і Японії. Системи соціального партнерства не має взагалі в слаборозвинених країнах. В практику регулювання соціально-трудова відносин в Україні термін “соціальне партнерство” увійшов з кінця 1991 р.

На думку С. Українця — об’єктом соціального партнерства є всі питання соціально-економічного і трудового спектру, оскільки неможливо вмістити в одну чи кілька статей всі життєві напрями, з яких укладаються угоди соціальними партнерами; в законодавстві відсутній вичерпний перелік соціально-трудова відносин, крім індивідуальних трудових відносин, до соціально-трудова також відносяться відносини зайнятості, соціального страхування, соціального забезпечення, охорони здоров’я, професійної освіти, забезпечення житлом, регулювання ринку праці, ціноутворення на споживчому ринку тощо [15, с. 35].

В узагальненому розумінні предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого соціальні партнери вважають за потрібне досягти згоди. Тобто соціальне партнерство можна розглядати як принцип діяльності суб’єктів колективних трудових відносин і як правовий інститут. Соціальне партнерство як правовий інститут — це сукупність норм, що регламентують відносини між соціальними партнерами — трудовими колективами найманих працівників та їхніми представ-

никами (профспілками та іншими представниками) і роботодавцями та їхніми представниками, а також між об’єднаннями вказаних суб’єктів щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин, питань професійної освіти у сфері застосування найманої праці й вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

В енциклопедії освіти поняття “соціальне партнерство” визначається як система: 1) колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин між соціальними суб’єктами шляхом розроблення й реалізації спільних соціально-трудова договорів, програм чи угод на визначені терміни; 2) соціально-трудова відносин, що забезпечують оптимальний баланс та реалізацію основних інтересів різних соціальних груп; 3) інструментів і механізмів погодження інтересів учасників виробничого процесу: працівників і роботодавців [2, с. 848]. Предметом соціального партнерства є політика в соціально-трудова сфері та регулювання трудових відносин між сторонами. Мета — забезпечення інтересів учасників соціально-трудова відносин, вироблення та проведення узгодженої соціально-економічної та соціально-трудова політики. Економісти розглядають соціальне партнерство у двох аспектах: координація інтересів і досягнень компромісу на рівні суспільства в цілому і на рівні відносин всередині галузі, регіону, підприємства, окремими людьми.

Модель соціального партнерства як складної, цілеспрямованої, синергетичної, дворівневої адаптивної структури обґрунтовано російським



науковцем К. Чугаєвим [16]. Першим рівнем визначено педагогічну систему закладу, другим – комплекс традиційних та інноваційних організаційних форм соціального партнерства. Вченим виявлено, що соціальне партнерство є компонентом педагогічної системи закладу, що дозволяє реалізувати його на рівні функціональних обов'язків. К. Чугаєв стверджує, що соціальне партнерство є обов'язковою умовою забезпечення якості підготовки кваліфікованих робітників при переході на нові стандарти освіти на основі компетенцій [17, с. 25].

І. Дубровський розглядає соціальне партнерство як більш високий рівень соціального діалогу, який передбачає вирівнювання статутних позицій його суб'єктів шляхом відпрацьованості правових регуляторів, демократичних принципів управління, організаційної оформленості учасників соціально-партнерської взаємодії, їхніх представницьких структур, повної самоідентифікованості сторін зі своєю соціальною групою, усвідомленні спільності інтересів, цінностей, норм з останньою [1]. Спираючись на дане дослідження маємо можливість виокремити основні принципи побудови соціального партнерства між його суб'єктами: системність у спільному плануванні дій; прозорість та відкритість в оцінці дій кожного суб'єкта відносно; побудова спільних програм на взаємодовірі, оперативність в обміні інформації, взаємна відповідальність партнерів за свої дії.

Л. Щербак визначає “соціальне партнерство”, як результат цивілізованої діяльності, певної соціальної

технології, спрямованої на отримання кожною зі сторін взаємовигідних соціально-трудова відносин, є результатом кропіткої співпраці зацікавлених сторін [18, с. 4].

Аналіз наукових досліджень і реальної практики соціального партнерства дозволяє зробити висновок про те, що в умовах ринкової економіки лише в формі ефективної взаємодії з роботодавцями навчальний заклад має змогу реалізувати основну функцію – забезпечити ринок праці випускниками необхідної кількості та якості професійної підготовки. Водночас, навчальний заклад в умовах тісної взаємодії з роботодавцями має додаткові можливості. Насамперед, з'являється постійний доступ до інформації про стан ринку праці, що дає змогу уточнити структуру професій і спеціальностей усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів, обсяги підготовки кадрів, визначити вимоги до професіограм і кваліфікаційних характеристик робітничих професій. По-друге, з'являється реальна можливість для того, щоб враховувати вимоги роботодавців до змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників шляхом спільної розробки стандартів професійно-технічної освіти нового покоління, навчальних планів і програм на основі отриманої інформації про передовий досвід професійної діяльності в рамках професії. По-третє, відкриваються реальні можливості для організації практики учнів на обладнанні, діючому в сучасному поліграфічному виробництві, набуття учнями професійно-практичних та операційних компетенцій діяльності з принципово новою технікою,

інструментами, які використовують робітники в процесі професійної діяльності та на науковій основі їх функціонування. По-четверте, стає можливим організація систематичного стажування викладачів спецдисциплін і майстрів виробничого навчання на підприємствах з метою ознайомлення з інноваційними виробничими технологіями, формування у них окремих складових структури професійно-педагогічної компетентності. По-п'яте, підвищуються можливості для цільової підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням регіонального компонента розвитку економіки, що підвищує, в свою чергу, можливість працевлаштування випускників. Крім того, створюється механізм об'єктивної оцінки якості підготовки кваліфікованих робітників незалежними експертними комісіями шляхом поетапних кваліфікаційних атестацій. Насамкінець, створюються умови для спільних проектів, що дозволяють поповнити спецфонд, модернізувати матеріально-технічну базу, розробити стратегію розвитку навчального закладу.

З дугової сторони, система освіти зазнає великий соціальний тиск, який на наш погляд, умовно може бути презентований такими основними складовими [23, с. 27]: переорієнтація системи освіти на потреби ринкової економіки і відкритого суспільства; боротьба з бідністю шляхом підвищення справедливості системи освіти; фінансування стабільності, якості й доступності системи освіти; більш ефективне використання ресурсів; перегляд системи управління і підпорядкування.

Кожна з них складається із ряду притаманних їй компонентів, які в сукупності цілеспрямованими на реформування освіти і змушують її: або пристосовуватись до зовнішніх обставин, реалізуючи при цьому обслуговуючу функцію; або активно реагувати на зовнішні умови, змінюючи їх та виконуючи функцію цільової програмної дії на пом'якшення негативних соціальних явищ.

Як вважає В. Бурега, політична або краще сказати соціально-політична ідентифікація завжди пов'язана із самосвідомістю існування людини або групи в певному соціальному просторі, який більшою мірою визначається системою політичного або владного облаштування життя в даному просторі, тобто державною системою життя країни. Якщо ця система відповідає глибинним історичним і психокультурним архетипам даного простору, то поняття “країна” і “державна” співпадають в повсякденній масовій свідомості. У протилежному випадку вони існують окремо і полягають у конфлікті, явному або латентному [24, с. 11]. На жаль, сьогодні ще не знайшли застосування управлінські технології, які б забезпечували соціальну адекватність задачам, що стоять перед закладами освіти.

Актуалізації успадкованих і придбаних особливостей сучасної системи освіти сприяє вплив ряду факторів, які визначені вимогами зовнішнього середовища (насамперед, соціальним оточенням) і які пред'являються до освіти в контексті євроінтеграції. Головними серед них можна вважати такі: якість/ефективність: “підвищення якості та

ефективності системи освіти і підготовки”; справедливість: “забезпечення рівного доступу до системи освіти і підготовки”; управління: “відкриття системи освіти і навчання для широкого світу [23, с. 30]; проведення державної атестації закладів, установ, організацій та визначення ефективності їхньої діяльності, до 1 серпня 2016 року вжити заходів щодо оптимізації мережі установ, закладів, організацій, чисельності їх працівників, зокрема, реорганізації, об’єднання, ліквідації неефективних закладів, установ та організацій чи припинення їхньої діяльності [25]; продовження роботи з оптимізації мережі загальноосвітніх навчальних закладів, інших галузей бюджетної сфери, насамперед оптимізації мережі загальноосвітніх навчальних закладів із скороченням їх кількості (орієнтовно на 5 відсотків за рахунок об’єднання малокомплектних шкіл, зміни їх типу та/або ступеня, реорганізації тощо), підвищення наповнюваності класів, груп [26].

**Висновки.** Запропонований нами соціальний механізм управління покликаний удосконалити управлінські структури у сфері освіти, привести їх в стан адекватності соціальним цілям реформи. Функціонування механізму ґрунтується на відповідності економічних ресурсів, які контролюються державою, регіонами, органами місцевого самоврядування, соціальними партнерами, громадськими організаціями та можливостях рішення соціальних задач і проблем конкретного соціуму.

З урахуванням вищесказаного пропонується оновити соціальний механізм управління системою осві-

тою відповідно до наступного: якісна освіта означає, що учні та слухачі отримують основні знання і навички, необхідні для роботи і повсякденного життя, а також прищеплюють бажання і мотивацію вчитися протягом життя. Навчальні заклади повинні мати високі можливості до безперервного розвитку своєї діяльності, а також можливості задовольняти потреби різноманітних верств населення. Тому сьгоднішня модель освіти відрізняється від попередньої тим, що вона повинна мотивувати учнів і слухачів іти працювати на виробництво, а також пропонувати їм перспективи працевлаштування, а не просто готувати своїх вихованців до вступу у ВНЗ; справедливість також повинна отримати нове звучання в державній політиці. Вона більше не повинна асоціюватись як вимога до абсолютно єдиних вимог освітніх послуг. З іншої сторони, розвиток гнучких освітніх технологій для учнів і слухачів повинне бути ключовим елементом державної політики в сфері справедливості. Такий індивідуальний підхід вимагає відповідної гнучкості в плануванні навчальних програм, а також у визнанні додаткових навичок, в тому числі, наприклад отриманих в житті, на роботі та в інших умовах, які виходять за рамки формального навчання. Поряд з тим, передбачається створення навчальних закладів для тих, хто покинув навчання до отримання відповідних навичок, і для тих, хто бажає повернутися до навчання пізніше. Для України, особливо гостро стоїть питання балансу між справедливістю і потребою в диверсифікації послуг в освіті.



Відповідно до європейської парадигми навчання протягом життя, першочерговою метою є стимулювання в учнів бажання і пошуку можливостей вчитися поза навчальним закладом формальної освіти [23, с. 31].

Соціальну несправедливість неможливо подолати виключно одними політичними ініціативами у сфері освіти. Без тісної співпраці соціальної, виробничої і освітньої сфери справедливості досягти неможливо. В умовах стрімкого розвитку постіндустріального суспільства, соціальні механізми управління розвитком галузю освіти повинні постійно обновлятися, бути сприйнятливими до динаміки політичних і соціально-економічних процесів.

Соціальний механізм управління системою освіти може бути визнано адекватним, якщо застосований ним механізм відповідає сучасним вимогам зовнішнього середовища та враховує власну природу навчальних закладів як об'єктів управління системи освіти України.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Дубровський І. М.* Система соціального партнерства як регулятор соціально-трудова відносин в умовах трансформації українського суспільства (соціологічний аналіз). Дисертація на здобуття наук. ступеня к-та соціологічних наук. Спец. 22.00.07 – “Соціологія управління” / І. М. Дубровський. – Х., 2001.
2. *Енциклопедія освіти* / Акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. *Есинова Н. И.* Экономика труда и социально-трудова отношения: учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003. – С. 102–133.
4. *Засади* соціального партнерства, вироблені МОП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studentam.net.ua/content/view/.../132/> – Назва з екрана
5. *Игнатъев Н. С.* Социальное партнерство как условие повышения качества подготовки специалистов в колледже: автореф. дис. ... канд. пед. наук. спец. 13.00.01 / Н. С. Игнатъев. – Казань, 2005. – 42 с.
6. *Колот А.* Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. Колот. – К.: КНЕУ, 2004. – 230 с.
7. *Ляшенко Т.* Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави // Юрид. вісник. – 1999. – № 18. – 6–12 травня.
8. *Манец Т.* Социальное партнерство в системе профессионального образования как институциональное соглашение / Т. В. Манец // Автореф. дис. ... на соиск. уч. степени канд. пед. наук. спец.: 08.00.01 Экономическая теория. – Екатеринбург, 2009. – 45 с.
9. *Мірошниченко О.* Система показників стану соціального партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук. пр. – Вип. 7. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – С. 200–205.
10. *Олейникова О. Н.* Социальное партнерство в сфере профессионального образования / Нац. обсерватория профессионального образования Российской Федерации. – М.: Центр изучения проблем проф. образования, 2001. – 85 с.
11. *Протасов В.* Педагогические условия повышения качества подготовки

- ки спеціалістів на основі соціального партнерства / В. В. Протасов // автореф. дис. ... на соиск. уч. степени канд. пед. наук. — спец.: 13.00.08 Теория и методика профессионального образования. — Екатеринбург, 2002. — 43 с.
12. *Смирнов И. П.* Формирование механизма социального партнерства // Профессиональное образование. — 2003. — № 2. — С. 30–31.
  13. *Сорока М. Я.* Особливості розвитку початкової професійної освіти в умовах децентралізації в Російській Федерації. Дисертація на здобуття наук. ступеня к-та пед. наук. Спец. 13.00.04 — теорія і методика професійної освіти / М. Я. Сорока. — К., 2008.
  14. *Українець С.* Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 2. — С. 22–25.
  15. *Українець С.* Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 3. — С. 35–41.
  16. *Чугаев К.* Социальное партнерство как условие обеспечения качества начального профессионального образования / К. А. Чугаев // автореф. дис. ... на соиск. уч. степени канд. пед. наук. — спец.: 13.00.08 — теория и методика профессионального образования. — Новосибирск, 2009. — 41 с.
  17. *Чугаев К.* Обеспечение качества профессионального образования в условиях социального диалога / К. А. Чугаев // Профессиональное образование. — 2004. — № 9. — С. 25–26.
  18. *Щербак Л. В.* Створення системи соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти: метод. рекомендації / Л. В. Щербак. — К.: Геопрінт, 2008. — 45 с.
  19. *Указ* президента України № 347/2011 “Про Національну тристоронню соціально-економічну раду”. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/13309.html> — Назва з екрана.
  20. *Закон* України “Про соціальний діалог в Україні” [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2862-17> — Назва з екрана.
  21. *Розпорядження* КМУ від 21 січня 2009 р. № 42 “Питання управління окремими державними професійно-технічними навчальними закладами, підпорядкованими МОН” [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://news.yurist-online.com/laws/2040/> — Назва з екрана.
  22. *Розпорядження* КМУ від 27 серпня 2010 р. № 1723-р “Про схвалення програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки” [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1723-2010-%F0> — Назва з екрана.
  23. *Габор Халаш.* Образовательная политика: новые вызовы и возможности: практич. руководство по гос. политике. — К., 2002. — С. 26–36. [http://www.icps.com.ua/doc/lg\\_rus](http://www.icps.com.ua/doc/lg_rus)
  24. *Бурега В. В.* Социально-адекватное управление: концептуализация модели: монография. — Донецк, 2005. — 171 с.
  25. *Закон* України “Про державний бюджет України на 2016 рік” [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/928-19> — Назва з екрана.
  26. *Закон* України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/911-19>