

# НУБІП України

Форма № Н-9.02  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

# НУБІП України

УДК 378.147-057.87:636.09

**Погоджено**

Декан гуманітарно-педагогічного  
факультету,

кандидат філософських наук, доцент

Савицька І.М.

2022 р.

**Допускається до захисту**

Завідувач кафедри педагогіки,  
доктор педагогічних наук, доцент

Сопівник Р.В.

2022 р.

# НУБІП України

## МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему: «Розвиток професійної освіти в зарубіжних країнах»

# НУБІП України

Спеціальність: 011 «Освітні, педагогічні науки»

Освітньо-професійна програма: Педагогіка вищої школи

# НУБІП України

Виконала студентка 2 року навчання

магістратури Смірнова Марина Сергіївна

# НУБІП України

Керівник магістерської роботи \_\_\_\_\_

Буцик І.М. д. пед. н., доцент

# НУБІП України

КИЇВ – 2022

Форма № Н-9.012

# НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

# НУБІП України

ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ

Освітній ступень «Магістр»

# НУБІП України

Спеціальність: 011 «Освітні, педагогічні науки»

Освітньо-професійна програма: Педагогіка вищої школи

# НУБІП України

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Завідувач кафедри педагогіки,  
доктор педагогічних наук, доцент  
Сопівник Р.В.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

# НУБІП України

ЗАВДАННЯ  
ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

Студент \_\_\_\_\_

1. Тема магістерської роботи: «Розвиток професійної освіти в зарубіжних країнах»

Керівник магістерської роботи: Буцик І.М., д. пед. н., доцент

затверджені наказом від \_\_\_\_\_

2. Термін подання студентом магістерської роботи: \_\_\_\_\_

3. Вихідні дані до магістерської роботи: нормативна документація щодо організації навчального процесу у ВНЗ, психолого-педагогічна література.

4. Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Дослідити теоретичні аспекти розвитку професійної освіти.

2. Вивчити практику організації професійної освіти у країнах світу, досвід соціального партнерства в галузі професійної освіти (участь бізнесу та роботодавців у підготовці фахівців технічної та обслуговуючої праці).

3. Підготовка організаційно-методичних пропозицій щодо розвитку професійної освіти.

5. Перелік графічного матеріалу: *презентація до доповіді*

6. Дата видачі завдання « » \_\_\_\_\_ р.

Керівник: доцент кафедри педагогіки \_\_\_\_\_ Буцик І.М.

Завдання прийняв “ ” \_\_\_\_\_

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	
РОЗДІЛ 1. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ СЕРЕДНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ (СПО).....	
1.1. Система середньої професійної освіти у Великобританії.....	
1.1.1. Система освіти: технічна та професійна освіта.....	
1.1.2. Управління системою технічної та професійної освіти.....	
1.1.3. Соціальне партнерство в галузі професійної освіти (участь бізнесу та роботодавців у підготовці фахівців технічної та обслуговуючої праці).....	
1.1.4. Фінансове забезпечення системи технічної та професійної освіти.....	
1.2. Система професійної освіти в Німеччині.....	
1.2.1. Система освіти: технічна та професійна освіта.....	
1.2.2. Управління системою технічної та професійної освіти.....	
РОЗДІЛ 2. УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ.....	
2.1 Соціальне партнерство в галузі професійної освіти (участь бізнесу та роботодавців у підготовці фахівців технічної та обслуговуючої праці).....	
2.2. Управління системою технічної та професійної освіти.....	
2.3 Фінансове забезпечення системи технічної та професійної освіти.....	
2.4. Система професійної освіти в КНР.....	
2.4.1. Система освіти: технічна та професійна освіта.....	
2.4.2. Управління системою технічної та професійної освіти.....	
ВИСНОВКИ.....	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	

## РЕФЕРАТ

Магістерська робота на тему: «Розвиток професійної освіти в зарубіжних країнах» складається зі вступу, двох розділів основної частини, висновків та списку використаних джерел (38 джерела). Зміст роботи викладено на 81 сторінках, з яких 78 сторінок основного тексту. Основна частина роботи вміщує 2 таблиці.

У першому розділі здійснено дослідження зарубіжного досвіду розвитку середньої професійної освіти. Розкрито особливості системи середньої професійної освіти у Великобританії та Німеччині.

У другому розділі досліджено управління системою професійної освіти. Вивчено досвід соціального партнерства в галузі професійної освіти (участь бізнесу та роботодавців у підготовці фахівців технічної та обслуговуючої праці), окреслено особливості фінансування технічної та професійної освіти.

У висновках викладаються найбільш важливі теоретичні результати, одержані в процесі роботи над темою і узагальнюється результат дослідження даної теми.

**Ключові слова:** професійна освіта, соціальне партнерство, фінансування освіти, парадигма навчання.

## ВСТУП

На сьогоднішній день освітня система в цілому і професійна освіта зокрема орієнтовані на інтеграцію і глобалізацію всіх країн, створення єдиного світового освітнього простору. У зв'язку з цим, системи професійної освіти різних країн набувають спільних рис, ознак, структурних компонентів. Однак, кожна професійна система навчання має свою специфіку і тенденції функціонування на сучасному етапі розвитку суспільства.

У сучасному світі затверджується парадигма навчання протягом усього життя, реалізація якого визначає загальні контури і напрямки розвитку освітніх систем. Інноваційною сутністю концепції освіти протягом усього життя є поєднання в її рамках двох логік: логіки освіти (розвиток здібностей громадян) і логіки промисловості (оптимальне використання людських ресурсів), спрямоване на зближення двох систем - загальної та професійної освіти.

В даний час необхідність модернізації системи середньої професійної освіти (СПО) в Україні необхідна для формування середнього класу громадян. Всі економічно розвинені країни світу, які випускають сьогодні конкурентоспроможну продукцію, починали з реформування національної системи технічної та професійної освіти. Як приклад можна назвати Південну Корею, яка 70-х роках ХХ століття була країною з величезними зовнішніми боргами. На сьогоднішній день це один з визнаних лідерів серед держав, що поставляють на експорт високоякісну, високотехнологічну і наукомістку продукцію.

У найближчі роки в Україні належить провести не мало істотних змін в системі підготовки робітничих кадрів і фахівців середньої ланки. При цьому не потрібно заново винаходити «велосипед». Дуже великий обсяг роботи в рамках модернізації систем СПО проведено в розвинених країнах. Необхідно регулярно проводити огляд зарубіжних систем СПО за різними напрямками і застосовувати передовий перевірений досвід.

Міжнародні документи з проблем освіти впродовж життя переконливо свідчать про зростання уваги урядів та прогресивної громадськості багатьох країн світу до реалізації програми ЮНЕСКО «Освіта для всіх» (2002 р.), а також Меморандуму Європейської комісії про навчання впродовж всього життя (2000 р.).

В Україні розв'язання цих проблем світового значення задекларовано в багатьох документах, зокрема: в Національній доктрині розвитку освіти (2002 р.), Білій книзі національної освіти України (2010 р.), Національній доповіді «Про стан і перспективи розвитку освіти в Україні» (2011 р.) за редакцією В.Г.

Кременя. У 2004 р. Національною академією педагогічних наук України розроблено Концепцію розвитку професійно-технічної (професійної) освіти України. У цьому документі було обґрунтована мету, принципи та пріоритетні напрями розвитку професійної освіти. передбачалося, що заклади професійної освіти охоплюватимуть такі категорії населення: молодь, яка навчається у професійних навчальних закладах; учнів старшої загальноосвітньої школи, які навчаються за технологічними напрямками; студентів вищих навчальних закладів, які здобувають робітничі професії у професійних навчальних закладах; виробничий персонал різних економічних галузей; безробітних громадян, які направляються на професійне навчання за замовленням державної служби зайнятості; інших громадян, які мають потребу здобути первинну професійну підготовку або намір змінити професію.

Здійснений науковий пошук засвідчив, що в педагогічній науці маємо низку праць науковців, присвячених проблемам модернізації вищої професійної освіти (В. Алтуніна, В. Приходько, Н. Сидорчук), моделювання освітніх систем (С. Бобокало, К. Дворянкіна, І. Сабаговська, Н. Сура), формування в студентів педагогічних умінь і навичок в умовах університетської освіти (Р. Балягова, О. Горашук, В. Прошкін) та ін.

**Метою роботи** є вивчення досвіду зарубіжних країн в області СПО з основних загальних питань.

**Завдання роботи:**

1. Дослідити теоретичні аспекти розвитку професійної освіти.

2. Вивчити практику організації професійної освіти у країнах світу, досвід соціального партнерства в галузі професійної освіти (участь бізнесу та роботодавців у підготовці фахівців технічної та обслуговуючої праці).

3. Підготовка організаційно-методичних пропозицій щодо розвитку професійної освіти.

**Об'єкт дослідження** – професійна освіта.

**Предмет дослідження** – характеристика досвіду зарубіжних країн в області СПО з основних загальних питань.

Для розв'язання поставлених завдань і досягнення мети використано комплекс методів, адекватних досліджуваному феномену, зокрема:

– теоретичні методи: методи аналізу для зіставлення та порівняння поглядів різних вчених на досліджувану проблему, визначення напрямків дослідження та поняттєво-категоріального апарату; прогнозування, логічне узагальнення;

– метод аналізу літератури; метод порівняння.

**Теоретичну основу дослідження** складають загальнонаукові праці українських і зарубіжних дослідників, що розкривають загальні напрямки політики країн Євросоюзу в галузі професійної освіти; ціннісну і педагогічну складову концепції навчання протягом усього життя, цілі і процеси модернізації професійної освіти в країнах Європейського Співтовариства; наукові пошуки шляхів реформування професійної освіти.

**Практичне значення роботи** полягає у вивченні досвіду соціального партнерства в галузі професійної освіти (участі бізнесу та роботодавців у підготовці фахівців технічної та обслуговуючої праці).

**Структура роботи.** Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів основної частини, висновків та списку використаних джерел.

## РОЗДІЛ 1

# НУВБІП України

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ СЕРЕДНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВИТИ (СПО)

У далекій давнині, коли ще не було поділу праці, всі члени громади або племені - дорослі і діти - брали участь на рівних у добуванні їжі, що становило головний сенс існування в ті далекі часи. Передача накопиченого попередніми поколіннями досвіду дітям в допологовій громаді була «вплетена» в трудову діяльність. Діти, з раних років включаючись в неї, засвоювали знання про способи діяльності (полювання, збирання, збирання та ін.) і опановували різними вміннями і навичками. І лише в міру вдосконалення знарядь праці, що дозволяло добувати їжі більше, з'явилася можливість не залучати до цього хворих і старих членів громади. Їм ставилося в обов'язок бути хранителями вогню і доглядати за дітьми. Пізніше, у міру ускладнення процесів свідомого виготовлення знарядь праці, що спричинили за собою необхідність спеціальної передачі трудових умінь і навичок, старійшини роду - найшанованіші і навчені досвідом - утворили, в сучасному розумінні, першу соціальну групу людей - вихователів, прямим і єдиним обов'язком яких стала передача досвіду, турбота про духовне зростання підростаючого покоління, його моральності, підготовка до життя. Так виховання стало сферою діяльності і свідомості людини. [18, с. 5]

Потрібно відзначити, що підготовка підростаючих поколінь до трудової діяльності є однією з найважливіших соціально-педагогічних завдань. На всіх етапах своєї історії людство по-різному вирішувало це завдання.

Як ми відзначили вище, в первісному суспільстві підготовка дітей до праці здійснюється безпосередньо в трудовій діяльності. З поділом праці (появою землеробства, скотарства і ремесла) молодих людей готували до праці в «будинках молоді» і сім'ях.

В епоху рабовласництва відбулося відділення розумової праці від фізичної: фізична праця стала долею рабів, діти рабовласників відвідували школи жерців і писарів і вони звільнялися від фізичної праці, яка вільними людьми вважалася

принизливою і мерзенною.

В епоху Середньовіччя професія розглядалася як довічне покликання, як вид служіння, встановленого Божою волею. Ремесло ототожнювалося з мистецтвом, з ним пов'язувалася містична традиція мудрості і секрету. Таке ставлення до ремесла становило стрижень трудової моралі феодального суспільства. [28, с. 63]

Потрібно відзначити, що в період середньовіччя церква монополізувала духовне життя суспільства, направляючи виховання в релігійне русло. Затиснута в лещатах теології, освіта багато в чому втратила свободу і прогресивну спрямованість античних часів. Із століття в століття відточувалися непорушні принципи догматичного і схоластичного навчання, що проіснувало в Європі майже дванадцять століть [10]

Основною формою навчання дітей ремісників і ковалів було цехове і гільдейське учнівство. Середньовічний майстер або коваль передавав своєму учневі з вуст в уста, з рук в руки професійні знання і вміння і свій індивідуальний стиль роботи.

У XI ст. з'явилися перші педагогічні твори, що розкривають роль «механічних мистецтв». Так, у творі «Дидакалон» організатор паризької школи Гуго Сен-Вікторський (1096-1141) назвав механіку мистецтвом, яке необхідно при виготовленні речей, і виділив сім мистецтв: виробництво інструментів і зброї, навігацію, агрокультуру, полювання, медицину, театральне мистецтво. Однак він, як і мислителі античності, вважав механічні мистецтва долею «плебеїв, дітей неблагородних батьків» [25, с. 158].

У творах «Утопія» Т. Мора (1478-1535) і «Місто Сонця» Т. Кампанелли (1568-1639) висловлені ідеї про необхідність загальної участі у праці і з'єднанні навчання молоді з продуктивною працею. Демократичний погляд на роль ремесла і професії в житті суспільства висловив Я.А. Коменський (1592-1670). Він вважав за необхідне готувати дітей до трудової діяльності.

Необхідно підкреслити, що з ім'ям вищезгаданого педагога пов'язані революційні перетворення в науці про виховання. Його головна праця «Велика

дидактика», що вийшла в Амстердамі в 1657 р, одна з перших науково-педагогічних книг. Багато з висловлених в ній ідей ні втрадили, ні своєї актуальності, ні свого наукового значення і сьогодні [25]. У його підручнику «світ чуттєвих речей в картинах» багато уваги приділяється ознайомленню дітей з різними ремеслами, знаряддями праці і технологіями виробництва» [18, с. 65].

З розвитком капіталістичних відносин, прогресом науки і техніки в XIV - XVII ст. посилюється інтерес до проблеми професійного навчання. Особливого значення набувають економічні та соціальні аспекти масового залучення дітей в трудову діяльність в мануфактурі і ремісничому виробництві.

Трактат «Пропозиції про заснування виробничої співдружності» англійського економіста і педагога Дж. Беллєрса (1634-1725) є одним з перших проєктів професійної освіти. У ньому ставилося соціально-педагогічне завдання позбавлення від бідності шляхом залучення молоді до професії і з'єднання навчання з продуктивною працею [18, с. 65-66].

На порозі Нового часу англійський філософ і педагог Дж. Локк (1632-1704) розробив систему виховання «джентльмена» (ділової людини), в якій особлива роль відводилася навчанню ділових людей якомусь ремеслу. У "Записці про робітничі школи" Дж. Локк пропонував уряду для дітей з бідних сімей створити мережу робітничих шкіл - притулків, побудованих на самоокупності, де б діти навчалися якомусь ремеслу.

Французький матеріаліст Дені Дідро (1713-1784) видав «Енциклопедію наук, мистецтв і ремесл», яка відіграла значну роль у розвитку професійної освіти [18, с. 66]. Тут необхідно відзначити, що французькі матеріалісти і просвітителі XVIII ст., в тому числі і Д. Дідро, К. Гельвеції (1715-1771), П. Гольбах (1723-1789) і особливо Ж.-Ж. Руссо (1712-1778) вели непримиренну боротьбу з догматизмом, схоластиком і вербалізмом в педагогіці [8, с. 8].

Наприкінці XVIII ст. починається розвиток нової тенденції в професійній освіті, яка на відміну від попередньої, що орієнтувалася на знання, робила акцент на оволодіння знаряддями, інструментами і технологіями виробництва.

В проєктах перебудови людського суспільства, які розробили соціалісти-

утопісти першої половини XIX в. К. А. Сен-Симон (1770-1825), Ш. Фур'є (1772-1837), Р. Оуен (1771-1858) та інші були запропоновані підходи до професійної підготовки молоді: загальність праці, розвиток «індустріальних покликань» дітей, рівноправність професійних шкіл в загальній системі освіти. Р. Оуен вперше поєднав навчання з промисловою працею і дав приклад розумної організації професійного навчання.

Р. Оуен (1771-1858) - англійський соціаліст-утопіст і видатний діяч освіти. Створив систему навчання і виховання дітей робітників, вперше на практиці поєднав навчання з продуктивною індустріальною працею, вигнав релігію зі школи, висунув завдання виховання в дусі колективізму, вперше підійшов до діалектико-матеріалістичного вирішення питання про розвиток особистості

Громадський діяч Франціс К. А. Корбон (1808-1881) у книзі «Про професійну освіту» вперше дав аналіз стану освіти дітей робітників і системи учнівства, підкреслив значення вільного вибору професії для особистості і суспільства, показав необхідність загальної професійної підготовки і створення професійних шкіл, поєднання загальної та професійної освіти, взаємозв'язку розумової і фізичної праці. Він виступив проти ранньої професіоналізації дітей, піддав критиці ремісниче учнівство за низьку якість навчання і розумове отуплення дітей.

К. Маркс (1818-1883) технічне навчання, яке «знайомить з основними принципами всіх процесів виробництва і одночасно дає дитині або підлітку навички поводження з найпростішими знаряддями всіх виробництв», включив в систему комуністичного виховання. Було поставлено питання про з'єднання навчання з продуктивною працею, раціональної організації та захисту дитячої праці, про заміну системи учнівства технічними школами. Ці ідеї отримали широкий відгук у педагогічних колах соціал-демократів кінця XIX-початку XX ст. [4, с. 7]

В кінці XIX - початку XX ст. інтенсивні дослідження педагогічних проблем були розпочаті в США, куди поступово зміщувався центр педагогічної думки. Не обтяжені догмами ініціативні підкорювачі Нового Світу без упереджень

приступили до досліджень педагогічних процесів в сучасному суспільстві і швидко досягли відчутних результатів. Були сформульовані загальні принципи, виведені закономірності людського виховання, розроблені і впроваджені ефективні технології освіти, що забезпечують кожній людині можливість порівняно швидко і досить успішно досягти запроєктованих цілей [3, с. 11].

Таким чином, в кінці XIX - початку XX ст. в Західній Європі і США виникли різні реформаторські теорії. Однією з них була теорія трудової школи. Її автором був німецький педагог і видатний діяч освіти Георг Кершенштейнер (1854-1932). Найважливішим завданням народної школи він вважав загальну

трудова підготовку молоді до професійної діяльності. Він увів в програму навчання працю дітей в шкільних майстернях, садах і кухнях [18, с. 68].

Для молодих робітників їм були створені так звані додаткові школи, в яких підвищувалася професійна підготовка і здійснювалося громадянське виховання підлітків. Г. Кершенштейнером була закладена нова система фабрично-заводського учнівства, що поєднувала практичну роботу на виробництві з теоретичним навчанням. Ця система отримала широкую популярність і поширення не тільки в Німеччині, але і в багатьох країнах Європи.

Розвиток професійної педагогіки в США пов'язано із зародженням наукового підходу до організації праці на виробництві [4, с. 14].

Це було викликано впровадженням у виробництво нових технологій, конвеєрної організації праці, необхідністю підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності продукції.

Розробку проблем наукової організації праці очолив американський інженер Ф. Тейлор (1856-1915). Він запропонував заходи по ущільненню робочого дня, вихованню виробничої культури, раціоналізації праці і відпочинку, обліку в професійній діяльності психологічних особливостей працюючої людини, аналізу, відбору та освоєння трудових операцій і прийомів.

Ф. Тейлор заклали основи письмового інструктажу, розробив інструкційну карту. Ідеї Тейлора щодо модернізації системи організації праці, навчання та

перенавчання робітників отримали назву «тейлоризму» і надалі були розвинені його співвітчизниками.

В умовах масового виробництва і коопераційного поділу праці на конвеєрі тейлоризм сприяв зростанню продуктивності праці, але одночасно вів до посилення його напруженості, підвищення стомлюваності людини, збільшення професійних захворювань.

Великий внесок у реформування організації та методики професійного навчання вніс один із засновників автомобілебудування - Генрі Форд (1863-

1947), який впровадив масове конвеєрне виробництво, розробив операційно-

потоківу систему навчання робітників на основі коопераційного поділу праці. Це підвищило інтенсифікацію праці робітників і одночасно призвело до декваліфікації значної частини робітників і скорочення термінів навчання. Так,

43% робітників навчалися протягом одного дня, 36% - протягом тижня, 6% - протягом двох тижнів. І тільки 15% робітників навчалися від місяця до року. [18,

с. 68-69]

Наприкінці XIX ст. на Заході зародилася практична педагогіка професійного навчання. Почали створюватися навчальні майстерні на

підприємствах з наданням їм педагогічних функцій. Це поклало початок більш

продуктивної в порівнянні з учнівством системи виробничо-професійного навчання.

Після Другої світової війни, що перервала дослідження в галузі професійної освіти, під егідою ЮНЕСКО в Європі почали відновлюватися міжнародні та національні центри професійного і виробничого навчання, стали проводитися конференції, наради та семінари з проблем професійної освіти.

Розпочалося реформування національних систем професійної освіти, посилювалося міжнародне співробітництво з питань підготовки кадрів [18, с. 69]

Таким чином, виникнувши і розвиваючись в процесі перегляду традиційних педагогічних установок на користь збагачення змісту, активізації навчального процесу, реформаторська педагогіка служила важливим обґрунтуванням реформ професійної освіти в першій половині XX століття.

Аналіз систем організації професійної освіти в країнах з розвинутою ринковою економікою дозволив зробити висновок, що дослівно сам термін «Середня професійна освіта» не використовується в наукових публікаціях і літературі, в цілому спостерігається відсутність однаковості в термінології, якою користуються різні країни і навіть країни, що належать до загальних мовних груп, з питань організації професійної освіти. В інтерпретації ЮНЕСКО всі рівні освіти, що носять переважно практико-орієнтовану прикладну спрямованість, відносять до технічної та професійної освіти. У країнах Європейського Союзу початкова і середня професійна освіта, включаючи додаткову, позначається аббревіатурою VET.

У ситуації формування єдиної Європи за Маастрихтським договором за системами освіти визнається невід'ємне право на збереження власних традицій і специфіки в рамках окремо взятої країни. Проте існує ряд загальних тенденцій у розвитку систем професійної освіти, зокрема, в підході до вдосконалення мережі освітніх установ: створення багатопрофільних навчальних закладів; розробка форм безперервної професійної освіти, що дозволяють проходити курс навчання не відразу, а по частинах і в різних навчальних закладах при заліку накопичуваних балів (кредитів) або одиниць кваліфікації; можливість отримання середньої освіти, якщо людина не зуміла цього зробити в «належний» час і т. д.

В цілому зарубіжну середню професійну школу завжди відрізняв плюралізм форм і установ. В даний час різноманіття навчальних закладів навмисно відтворюється самими державними органами. Консьюмеристська концепція професійної освіти, народжена буквально в останні роки, є логічним результатом прагматичного духу та інтересів бізнесу, які втягнули у «вільний ринок» професійні навчальні заклади, де отримання освіти розглядається як товар, пропонований для продажу. Професійна школа поступово перетворюється на повноправний суб'єкт ринкових відносин, що стимулює трансформацію її структури, зміну функцій, набуття нових джерел фінансування, пошук нових методів навчання і контролю знань.

Основними принципами відбору та формування змісту середньої

професійної освіти в зарубіжних країнах є стандарти професійної освіти і навчання. Підхід до формування стандартів на Заході відмінний від українського, оскільки там лідируючу роль відіграє професійний стандарт, тобто вимоги, які пред'являють до випускника галузі, роботодавця і конкретної області трудової діяльності. Саме на цих вимогах до вмінь будується освітній стандарт і навчання в системі професійної освіти.

Слід зазначити, що аналоги російської системи середньої професійної освіти як за змістом освіти, так і за типами освітніх установ існують в освітніх системах всіх економічно розвинених країн.

У зарубіжній практиці можна виділити два основних типи реалізації середньої професійної освіти: самостійний освітній рівень (Німеччина, США, Великобританія, Японія) або підрівень (щабель) вищої (в широкому сенсі) освіти (Франція), можлива змішана система реалізації практико-орієнтованої післяшкільної освіти (Італія). Програми цього рівня освіти реалізуються в таких закладах, як спеціальні училища, школи техніків, професійні та спеціальні академії в Німеччині, дворічні коледжі в США, коледжі системи подальшої освіти у Великобританії, молодші і технічні коледжі в Японії, а також спеціальні відділення у вищих навчальних закладах у багатьох країнах.

Незалежно від моделі реалізації практико-орієнтованої освіти, змістовна специфіка дозволяє розглядати її як самостійний, якісно визначений, завершений рівень професійної освіти, що забезпечує наповнення значного сегменту професійно-кваліфікаційної структури зайнятості. Наявні в зарубіжній літературі дані свідчать про стійку затребуваність кадрів даного освітнього рівня економікою всіх розвинених країн.

Відповідно до міжнародної практики в умовах розвитку глобальної автоматизації та інформатизації всіх сфер людського життя фахівці середнього рівня кваліфікації, які володіють солідними загальнотеоретичними знаннями і багатofункціональними вміннями, стають провідною ланкою в практичній професійній діяльності, стрижнем соціально-економічного розвитку.

## 1.1. Система середньої професійної освіти у Великобританії

### 1.1.1. Система освіти: технічна та професійна освіта

Система професійної освіти (Further education) у Великобританії включає об'єднані школи, коледжі, навчальні центри, інститути на виробництві та в центрах зайнятості.

Існує два види професійних коледжів: коледжі подальшої (продовженої) освіти - Colleges of Further Education і коледжі шостого класу - Colleges of Sixth Form. Вони дають професійну підготовку і являють собою проміжний шабель між школою і вузом. Від них треба відрізнити коледжі - вузи Colleges of Higher Education. Навчальні програми коледжів продовженої освіти і коледжів шостого класу орієнтовані, перш за все, на практичну підготовку до професійної діяльності.

Британські коледжі існують і в приватному, і в державному секторі. Коледжі державного і приватного секторів відрізняються, перш за все, місткістю і оснащеністю. Кількість учнів в класі державного коледжу може досягати 25-30 чоловік, в приватному заняття зазвичай проходять в невеликих групах з 10-15

чоловік. У Великобританії відсутні єдині навчальні плани і програми. Кожен коледж розробляє свою програму, яку повинні схвалити місцеві органи освіти та професійні спільноти. Це викликає суттєві відмінності в рівні підготовки, яку отримують випускники цих навчальних закладів [11, с. 25].

У процесі професійного навчання можна досягти чотирьох рівнів професійної готовності. Компетентність, яка дозволяє виконувати одноманітну роботу, відповідає першому рівню, працювати самостійно і відповідально - другому рівню, виконувати складні і оригінальні роботи - третьому рівню, а виконувати спеціальні персональні завдання - четвертому рівню.

Термін навчання в професійному коледжі може становити від одного до п'яти років. Залежно від тривалості навчання і типу навчального закладу

випусникам присуджуються такі сертифікати, дипломи та академічні ступені.

One-Year Certificate видається після першого року навчання на денному відділенні. Після двох років студент отримує Національний сертифікат (National

Certificate), після трьох - національний диплом (National Diplom). Програми

коледжів включають поряд з академічними заняттями, стажування за фахом в

компаніях і на підприємствах, що дозволяє отримати не тільки знання, а й навички реальної роботи.

Свідоцтва про закінчення коледжів професійного навчання визнають як вищі навчальні заклади, так і роботодавці, і вони дають право на продовження

навчання в університеті.

Право акредитації коледжів у Великобританії мають тільки дві організації:

Британська Рада (the British Council) і Британська Рада з акредитації (British Accreditation Council, BAC).

### 1.1.2. Управління системою технічної та професійної освіти

В управлінні професійної освіти Великобританії беруть участь:

- Міністерство освіти і вмінь;

- Рада з фінансування коледжів (неурядова організація, що фінансується Міністерством освіти та науки);

- Галузеві ради з умінь, до складу яких входять представники роботодавців, держави та працівників;

- Місцеві органи влади - виборні органи на місцях, у віданні яких перебуває соціальне обслуговування, транспорт та навчальні заклади;

- Регіональні відділення уряду [12, с. 55].

Галузеві ради з умінь (їх більше 20) беруть активну участь у розробці національних стандартів професійної освіти і охоплюють всі галузі економіки

Великобританії. До рад входять:

- роботодавці - переважна більшість, як правило, представлені діючими асоціаціями роботодавців;

- працівники, представлені галузевими профспілками;
- фахівці сфери освіти.

Галузеві ради разом з представниками галузей розробляють національні професійні стандарти, затверджують національні професійні стандарти кваліфікацій професійної освіти, сформульовані органами, що присвоюють кваліфікації.

Політика в області ПО в основному формується на місцевому рівні. Підприємства мають повну свободу встановлювати обсяг і якість початкової та безперервної професійної освіти; держава ж лише визначає рівні кваліфікаційних стандартів для випускників і надає на підставі строгих критеріїв кошти на навчання, тим самим здійснюючи контроль за якістю навчання.

### **1.1.3. Соціальне партнерство в галузі професійної освіти (участь бізнесу та роботодавців у підготовці фахівців технічної та обслуговуючої праці)**

Індустріальні відносини у Великобританії відрізняються наданням відносної політичної свободи організаціям промисловості і фрагментованість інституційних структур. Такий тип індустріального порядку, в свою чергу, зумовлює модель професійної освіти в країні, яка передбачає делегування повноважень уряду місцевим органам влади і підприємствам. Слід зазначити, що центральну роль у політиці професійної освіти займають роботодавці, здатні зсередини визначати потреби ринку праці.

Розвиток соціального партнерства у Великобританії нерозривно пов'язаний зі створенням галузевих рад з питань умінь «органів взаємодії соціальних партнерів». Незважаючи на ринкову і децентралізовану модель регулювання професійної освіти в країні, формування вищевказаних організацій було викликано необхідністю консолідації роботодавців по галузях на національному рівні. Діяльність мережі з умінь для бізнесу, що об'єднала галузеві ради з питань умінь, координується Агентством з формування умінь для галузей. Поштовхом для створення даних рад став підсумок аналізу економічної

ситуації Великобританії, який продемонстрував низьку продуктивність праці в порівнянні з іншими розвиненими країнами [23, с. 44].

Одним з основних напрямків галузевих рад є забезпечення промисловості вміннями високого рівня, що, в свою чергу, сприяє підвищенню економічної конкурентоспроможності та професійного зростання працівників. Ради розробляють національні професійні стандарти спільно з органами компетентними у присвоєнні кваліфікацій. Навчання безробітних теж входить до компетенції галузевих рад, які сприяють реалізації програм навчання безробітних, використовуючи принцип соціального партнерства (при поєднанні навчання в навчальному закладі з проходженням виробничої практики на підприємстві).

На додаток, активним учасником у розвитку професійної освіти є Конфедерація британської промисловості, що складається з роботодавців з різних галузей. Дана Конфедерація готує національні цілі навчання, враховуючи кваліфікаційні потреби, що виявляються в результаті проведення аналізу і прогнозу розвитку економіки і ринку праці. Галузеві ради, в свою чергу, керуються національними цілями при плануванні обсягів і профілів підготовки кадрів.

Також, Радою профспілок Великобританії було ініційовано створення комітетів з навчання на робочому місці, які займаються розробкою плану підприємства з навчання на робочому місці і включенням питань навчання в колективні договори або підписання угод.

#### **1.1.4. Фінансове забезпечення системи технічної та професійної освіти**

Рада з фінансування коледжів (СПО неурядова організація, що фінансується Міністерством освіти) укладає контракти з коледжами на проведення навчання. Коледжі самі встановлюють обсяг прийому і визначають програми з урахуванням місцевих і національних пріоритетів. Якщо коледжі не досягають поставлених цілей, фінансування може бути скорочено. У системі

безперервної професійної освіти і навчання Великобританії близько 90% фінансування забезпечується підприємствами і тільки 10% – державою. Держава виділяє значні кошти на навчання безробітних.

Вивчення питань регулювання процесів розроблення стандартів ПОН виявило, що у квітні 2017 року розпочав роботу Інститут учнівства, який надає підтримку та супровід групам роботодавців-розробників стандартів учнівства. Наразі функції та повноваження Інституту продовжують розширюватись, так як у часі перетворень заплановано надання Інституту централізованих повноважень щодо управління, контролю та забезпечення якості програм учнівства і системи технічної освіти в цілому. У процесі роботи над розробленням стандартів їх кількість та змістове наповнення зазнають значних змін – скасування або й зміна назви. Інститут учнівства також пропонує низку інструкцій, роз'яснень та керівництв, онлайн-шаблонів для послідовного та коректного розроблення стандартів відповідно до офіційно визначених критеріїв та вимог Департаменту освіти [34].

Із 2018 року Інститут учнівства спростив та полегшив процеси розроблення стандартів завдяки спрощенню критеріїв, вибудови більш логічного процесу розроблення, створення онлайн-шаблонів, спрощення інструкцій та рекомендацій, зменшення об'ємів стандартів тощо. Інститут розробив та виклав у відкритий доступ керівництво по розробленню стандартів учнівства та онлайн-шаблони для усіх етапів їх створення. У дев'яти розділах керівництва визначено детальні та чіткі інструкції щодо порядку розроблення стандартів: від етапу вибору професії до етапу затвердження та набуття чинності стандарту.

Увесь процес розроблення стандарту – від визначення професії до набуття чинності для всіх роботодавців і постачальників навчання сектора – супроводжує менеджер по роботі з клієнтами Інституту учнівства. Як правило, такі менеджери є фахівцями як з питань розроблення стандартів, так і з питань функціонування сектора економіки, для якого розробляється стандарт.

Експертні групи маршрутів, котрі складають раду Інституту учнівства, визначають розміри фінансування програм учнівства у межах від 1500 до 27 000 фунтів стерлінгів (табл. 1.1).

Розробниками стандартів учнівства є група роботодавців, відома як «першопрохідці», від англійського «trailblazers». Вона складається із 10 активних роботодавців (малі підприємці включно), тобто таких, що працюють за визначеною професією. За потреби, вони можуть долучати науковців, викладачів, представників навчальних закладів, експертів та інших, але тільки в якості консультантів [12].

Департамент із питань бізнесу, інновацій та навичок (Business Innovation and Skills Department) затверджує стандарт учнівства. Незалежна організація-оцінювач (НОО) є третьою стороною, що проводить підсумкове оцінювання. Це означає, що НОО не має жодного відношення ні до навчання, ні до працевлаштування учнів, яких вона оцінює. НОО має бути належним чином зареєстрована і внесена до Реєстру організацій-оцінювачів [6]. НОО має дотримуватися критеріїв ефективності та продуктивності проведення підсумкового оцінювання, а саме: завчасно інформувати про час (дату) проведення оцінювання, надавати можливості для бронювання та управління процесом оцінювання, забезпечення оціночного та/чи Одистанційного оцінювання, наявність усіх необхідних і передбачених у ППО ресурсів, своєчасний збір доказів та ведення відповідного обліку, гарантія створення усіх умов для досягнення визначеного результату й надання зворотного зв'язку, конфіденційність, своєчасна та відповідна всім вимогам сертифікація.

НОО наймає незалежних експертів-оцінювачів (НЕО), які теж не мають нічого спільного ні з роботодавцем, ні з навчальним закладом, але рівень їхньої підготовки повинен повністю відповідати визначеним у ППО вимогам. У разі оцінювання професійного рівня учня за програмою здобуття ступеневого учнівства (зазвичай, у ВНЗ), вимога до незалежності оцінювача буде не така жорстка, тобто він може бути з того ж навчального закладу, але обов'язково володіти професією на високому рівні і не мати жодного відношення до процесу

навчання особи, що оцінюється. Тому важливо, щоб ППО містив чіткі характеристики результату оцінювання – професійного рівня учня – для адекватного й коректного його визначення оцінювачем.

Роль роботодавця є важливою складовою ППО. Саме роботодавець визначає готовність учня до проведення оцінювача та приймає рішення про можливість та кількість повторного оцінювання (у разі невдалої спроби). Роботодавець також може надавати технічну інформацію, наприклад, для проведення співбесіди, але не може приймати рішення чи яким-небудь чином впливати на його прийняття НЕО, узгоджує найбільш прийнятну за формою та вартістю процедуру проведення оцінювання, але в повній відповідності з вимогами ППО. Тому на цьому етапі роботодавець може вести перемовини з декількома НОО та обрати найбільш прийнятну пропозицію. Він також може бути активно залучений і до процесу організації оцінювання практичної частини, тобто погоджує проект, відповідно до ППО, та його вартість.

Національні коледжі Великої Британії є навчальними закладами інноваційного типу, які реалізують ПОН за програмами учнівства в галузях. Ці мають важливе значення для економічного зростання країни – цифрові технології, високошвидкісні залізничні перевезення, континентальна нафта та газ, мистецтво і культура. Головною метою їх створення є зменшення, а згодом і нівелювання існуючого розриву у кваліфікаціях та подальше забезпечення постійного потоку кваліфікованих робітників для галузі. Наразі створено три навчальні заклади, два з них активно працюють вже другий рік (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

## Національні коледжі Великої Британії

Назва Національного коледжу	Національний коледж індустрії творчості	Ada, Національний коледж цифрових умінь	Національний коледж високошвидкісного залізничного транспорту
Сектор економіки	Творчість та культура	цифрові технології	високошвидкісні залізничні перевезення
Місто	Перфліт	Лондон	Бірмінгем та Донкастер

Початок роботи	вересень 2016 р.	вересень 2016 р.	вересень 2018 р.
Рівні РРК	2, 3, 4	3, 4	4, 5
Тривалість навчання	1-2 роки	2, 3 роки	3 роки
Форма навчання	денна, учнівство	шостий клас, учнівство	учнівство
Підтверджуючий документ	Професійний диплом 4 рівня	ВТЕС-кваліфікація 3 рівня, рівень-А, Базовий ступінь, Вище учнівство 4 рівня	Сертифікат про вищу освіту 4 рівня, Вище учнівство 4 рівня

Національні коледжі (НК) створені роботодавцями для роботодавців, так як вони потребують нових, висококваліфікованих фахівців, щоб забезпечити навички та вміння, необхідні для задоволення потреб галузей, котрі постійно розвиваються. Додатково створення НК спрямоване на зближення світів освіти і промисловості, надання професійних умінь та практичних навичок «з перших рук», усунення бар'єрів між молодими людьми та омріяними роботодавцями. Окрім професійної місії, коледжі переслідують і соціальні цілі, наприклад, «Ада» активно займається залученням жінок до сектора ІКТ.

НК має статус новаторського центру експертизи у сфері ІОП, забезпечений належною сучасною інфраструктурою та доступом до облади й висококваліфікованих фахівців, роботодавців галузі [22, с. 166], а його інновативність визначають:

чітка орієнтація на потреби роботодавця і галузі економіки;  
повноцінна реалізація практичної складової навчальної програми за рахунок програм учнівства;

– активна співпраця з роботодавцями галузі;

– високоякісне інформування населення про послуги навчального закладу, умови навчання, стан ринку праці та перспективи кар'єрного розвитку;

– розроблення навчальних програм не лише на основі сучасних умов виробництва, а й випереджувального характеру;

– автономність та можливості багатоканального й варіативного фінансування тощо [19, с. 27].

Вивчення структури й діяльності присуджуючих організацій дало змогу виявити низку змін та реформ у контексті нового політичного курсу Великої

Британії. Попри зміни, Управління регуляції кваліфікації та іспитів не зазнало особливих перетворень і, як і раніше, регулює кваліфікації, іспити та оцінювання в Англії, зберігає й підтримує стандарти та вимоги до кваліфікацій ЗССО, рівнів А й АП, а також професійних кваліфікацій в Англії. На період 2017-2020 рр.

Управління має регулювати та реформувати загальні й професійні кваліфікації, продовжувати дослідження й підтримання достовірності національного оцінювання, розвивати населення країни й управляти ресурсами та системами.

У Шотландії питаннями регулювання кваліфікацій та надання продуктів і послуг в галузі вмінь, навчання й освіти, які позитивно впливають на людей,

організації та суспільства, займається Шотландське управління якості.

Управління працює на національному та міжнародному рівні у двох різних сферах – присвоєння кваліфікацій та акредитація [18]

Департамент освіти і навичок, який функціонував у країні з 2007 року, було трансформовано у два Департаменти – Департамент інновацій, університетів та вмінь та Департамент у справах дітей, шкіл та сімей. За останніми даними, Департамент інновацій університетів та навичок наразі входить до структури Департаменту з питань бізнесу інновацій та вмінь, який у липні 2016 року було

реструктуровано у Департамент з питань бізнесу, енергії та стратегії промисловості. Департамент у справах дітей, шкіл та сімей також було реструктуровано у Департамент освіти, який наразі й опікується усіма аспектами освіти на всіх рівнях – від дошкільного до навчання впродовж життя.

Виявлено, що у Північній Ірландії діє рада з питань навчальних програм, іспитів й оцінювання, яка є унікальним органом у сфері освіти, що поєднує три сфери – освітні програми, іспити та оцінювання. Рада надає рекомендації уряду з питань освітніх програм шкіл та коледжів Північної Ірландії, здійснює моніторинг стандартів щодо рівня їх якості та відповідності одержаної кваліфікації, присвоює кваліфікації ЗССО, включаючи й нову кваліфікацію ЗССО подвійної специфікації з професійних предметів (GCSE Double Award specifications in vocational subjects), Загального сертифікату про освіту рівнів А

та АП, кваліфікації вхідного рівня та визначення рівня знання мови в дистанційному форматі.

Вивчення контексту Уельсу показує, що в 2015 році, з метою регулювання кваліфікацій без отримання ступеня (non-degree qualifications) й системи кваліфікацій, Закон про кваліфікації Уельсу [24] затвердив створення у структурі Уряду Уельсу незалежного й підзвітного Національній асамблеї Уельсу регулюючого органу «Кваліфікації Уельсу». Його діяльність фінансує Уряд Уельсу. Нова установа несе відповідальність за відповідність системи кваліфікацій реальним потребам осіб, що навчаються, та за сприяння розвитку суспільної довіри до системи кваліфікацій Уельсу. То ж сферами активності цієї організації є підтримка сталого розвитку економіки Уельсу, мови, низки кваліфікацій та навчальних установ, що їх надають, ролі та відповідальності Сторін тощо. Основними сферами діяльності організації є визнання і затвердження кваліфікацій, моніторинг і дотримання вимог законодавства, розвиток та контроль органів визнання кваліфікацій і дослідження системи кваліфікацій в окремих галузях [25].

31 березня 2017 року було призупинено діяльність Комісії Об'єднаного Королівства з питань працевлаштування та вмінь, яка перебувала на фінансуванні держави та під керівництвом промисловості (industry-led organisation) і надавала консультації з питань навичок та працевлаштування у країні [32]. Потрібно відзначити, що Комісія була одним з небагатьох органів, які беруть участь в ПОН та працюють по всій країні; соціальним партнерством роботодавців, профспілок і представників державного сектора, працювала в напрямі збільшення обсягу інвестицій у навички – для допомоги підприємствам та економіці Великобританії.

Ради та організації роботодавців визначають професійні стандарти та професійні компетентності, які вони по-різному використовують; несуть відповідальність за визначення кваліфікацій, що разом складають основу учнівства для подальшого вибору відповідної структури кваліфікацій для кожного конкретного учня; надають консультації роботодавцям про найбільш

прийнятні для системи учнівства кваліфікації та перелік навчальних закладів, які можуть їх забезпечити; відповідають за перевірку достовірності підтвердження кожної кваліфікації шляхом отримання дійсного сертифікату учнівства [21].

Першим кроком розроблення стандартів учнівства є рішення групи роботодавців про потребу в ньому та формування групи розробників. Процес розроблення стандартів учнівства розпочинається із заповнення профілю професії в онлайн-шаблоні та його погодження з менеджером із питань розроблення стандартів Інституту учнівства (ІУ) тільки після позитивного рішення про відповідність заявленого стандарту визначеним вимогам та критеріям. Даний процес має послідовний та чітко структурований характер і складається із таких етапів: розроблення та підтвердження професійної пропозиції; затвердження професійної пропозиції та визначення розміру фінансування на рівні Інституту учнівства (6 тижнів); розроблення та затвердження професійного стандарту; розроблення плану підсумкового оцінювання досягнень (формування розмірів фінансування); затвердження плану підсумкового оцінювання досягнень та визначення розмірів фінансування на рівні Інституту учнівства (6 тижнів); визначення і затвердження розміру фінансування на рівні Департаменту освіти й Державного секретаря; публікація плану підсумкового оцінювання досягнень обсягів фінансування; затвердження стандарту учнівства, публікація та введення в дію стандарту учнівства.

Початковий етап розроблення стандартів учнівства є досить об'ємним та комплексним, адже часом процеси становлення йдуть не послідовно, а паралельно – визначення потреби та актуальності затребуваної професії на ринку праці, формування групи розробників-роботодавців, закріплення менеджера ІУ за заданою групою, прийняття чіткого рішення про розроблення стандартів та заповнення професійної пропозиції в онлайн-шаблоні тощо. Такий шаблон розміщений на сайті ІУ, має покрокову структуру і можливість автоматичного заповнення наступного етапу, у разі надання такої інформації. Шаблон автономний (але містить посилання на керівництво) та функціональний, адже визначає лише необхідні для кожного конкретного випадку запитання. Основна

мета онлайн-шаблону – це скерувати думки роботодавця у правильному напрямі й забезпечити відповідність його заявки встановленим нормам [3].

Визначено, що осново-формуючим етапом є визначення відповідності затребуваної професії критеріям учнівства та можливостям організації професійної підготовки, адже професії мають різні форми та розміри: дуже малі, традиційні, абсолютно нові, такі, що розуміються й обговорюються в щоденних розмовах і майже невідомі широкому загалу. Тому професія, у широкому її значенні, не повинна мати потенціалу низької кваліфікованості, вузького чи навпаки, широко спектра професійної діяльності.

Після визначення та затвердження професії, її належності до професійної групи (загальні, інженерні, наукові, управлінські та ступеневі) [31] розробляється професійна пропозиція. Вона складається із профілю професії, чітко визначених ключових (основних) функцій та додаткової інформації, а саме:

маршрут, тривалість навчання, професійний рівень, можливості переходу й автономність професії, тобто її відмінності та незалежності до інших професій, через наявність в окремій мапі професій. Розроблення ППО, як правило, відбувається паралельно з розробленням ПСУ й включає розроблення результативної частини «знання, вміння, принципи професійної поведінки», що

по суті є освітнім стандартом. Головне, щоб ППО забезпечив повноцінне та комплексне визначення рівня професійної компетентності учня. Для створення ППО група розробників заповнює відповідний он-лайн шаблон, який містить

низку розділів, що відображають критерії готовності учня до оцінювання його професійного рівня, методи оцінювання, ранжування, порядок повторного складання теоретичної та/чи практичної частини оцінювання, функції та зобов'язання, гарантовану незалежність експертів та/чи установ оцінювання, способи внутрішнього і зовнішнього забезпечення якості. То ж критеріями готовності учня до проведення процедури оцінювання є знання англійської мови

та математики на мінімально визначеному рівні, опанування обов'язкових кваліфікацій, деталізованих у ПС, наявність відповідних підтверджуючих матеріалів (портфоліо чи журнал обліку, затверджений проект тощо),

підтвердження від роботодавця про компетентність учня та готовність до складання іспиту.

До ключових вимог корективного розроблення ІПЮ потрібно віднести такі:

- наявність принаймні двох різних методів оцінювання знань, умінь та принципів професійної поведінки;

- обов'язкова наявність принаймні одного синоптичного (конспективного/оглядового) методу;

- забезпечення можливостей поєднання методів оцінювання для отримання найбільш достовірної інформації про рівень професійної компетентності відповідно до вимог та умов ПС і перевірки визначених поєднань (наборів) знань, умінь та принципів професійної поведінки.

- встановлення чітких параметрів для кожного методу оцінювання, наприклад, тривалість чи кількість запитань;

- нейтральність організаційної структури та врахування усіх основних (ключових) аспектів заданої професії;

- у разі посилання на інші документи, наприклад, нормативні, вони мають бути вільно доступними;

- відсутність будь-яких довідок, приміток, посилань; для цього менеджер ІУ може виділити окрему сторінку в стандарті учнівства.

ІПЮ може слугувати й підставою для зміни розміру фінансування, якщо його положення чітко обґрунтовують таку потребу. Об'єми фінансування

програм учнівства залежать від маршруту і погоджуються відповідним Фондом Державного секретаря з питань освіти. Цілісний стандарт учнівства остаточно затверджується та набуває чинності лише після погодження ПС, ІПЮ та визначення фінансування на всіх рівнях.

Об'єм фінансування визначається складністю, умовами, засобами та терміном опанування професії, що буде встановлено в 30-ти лініях фінансування (з 1 серпня 2018 року), і становитиме від 1500 до 27000 фунтів стерлінгів (табл. 1.2) [4].

Вибір лінії фінансування може змінюватися вже на етапі розгляду та затвердження професійного стандарту, а остаточне рішення приймає Департамент освіти чи Міністр на підставі обґрунтованих рекомендацій Ради маршрутів.

Верхня межа кожної лінії фінансування – максимальна сума коштів, що їх роботодавець, який сплачує податок, може використовувати для реалізації програми учнівства на одну особу, та максимальна сума інвестиції Уряду на умовах спільного інвестування, якщо роботодавець не сплачує податку або не має коштів на своєму рахунку. Лінії фінансування не мають нижньої межі, аби не встановлювати мінімальну ціну ні для роботодавця, ні для навчального закладу.

Розмір фінансування включає й витрати на проведення підсумкового оцінювання, що не повинні перевищувати суму в розмірі 20% від загальної вартості програми учнівства. Кожен роботодавець має право обговорювати вартість з організацією оцінювання й обрати найбільш прийнятний для нього варіант.

Таблиця 1.2

## Лінії фінансування програм учнівства

Лінія фінансування	Фінансування з травня 2017р.	Лінія фінансування	Фінансування з 1 серпня 2018р.
1	£ 1500	1	£ 1500
2	£ 2000	2	£ 2000
3	£ 2500	3	£ 2500
4	£ 3000	4	£ 3000
5	£ 3500	5	£ 3500
6	£ 4000	6	£ 4000
		7	£ 4500
7	£ 5000	8	£ 5000
8	£ 6000	9	£ 6000
		10	£ 7000
		11	£ 8000
9	£ 9000	12	£ 9000
		13	£ 10000
		14	£ 11000
		15	£ 12000

10	£ 2000	16	£ 13000
11	£ 5000	17	£ 14000
12	£ 18000	18	£ 15000
13	£ 21000	19	£ 16000
14	£ 24000	20	£ 17000
15	£ 27000	21	£ 18000
		22	£ 19000
		23	£ 20000
		24	£ 21000
		25	£ 22000
		26	£ 23000
		27	£ 24000
		28	£ 25000
		29	£ 26000
		30	£ 27000

Підготовка учнів за дисциплінами STEM передбачає обов'язкове додаткове фінансування навчального закладу роботодавцем поверх визначеної верхньої межі ліній фінансування, визначеної Урядом [8, с. 9].

Політика фінансування учнівства є частиною основної реформи сектора ПОН для забезпечення підтримки зростання якості учнівства та можливостей доступу всім верствам населення, раціонального використання коштів платників податків, своєчасної адаптації політики для досягнення цілей державних програми та інших пріоритетів розвитку економіки.

Визначено, що в процесі визначення розміру фінансування група розробників заповнює спеціальні форми – онлайн-шаблони. Така форма складається із трьох секцій, а саме: секція А – назва стандарту та інформація про навчальний заклад, секція Б – навчання з відривом від виробництва, та окрема секція для додаткової обґрунтованої інформації про необхідні кошти. Вона тісно пов'язана з навчальною програмою і включає її частини. Щоб забезпечити достовірність та адекватність навчальної програми, група розробників надсилає її організації оцінювання та трьом навчальним закладам, а потім враховує їх пропозиції, зміни, побажання, і лише після цього відправляє навчальний план на затвердження в ІУ.

На шляху затвердження стандарту учнівства існує два етапи її розгляду триває шість тижнів кожен, а саме: розгляд пропозиції на відповідність заданим критеріям (1-3 тижні), вироблення Радою маршрутів рекомендацій щодо фінансування (3-5 тиждень) та прийняття рішення Комітетом з питань затвердження і фінансування з наступним повідомленням групи розробників у формі офіційного листа (5-6 тиждень). Зауважимо, що на першому етапі експертного оцінювання заявки на розроблення стандартів, після партнерської експертної перевірки, можуть бути повернені роботодавцям на доопрацювання.

Таку перевірку зазвичай проводять «колеги по цеху» – учасники груп розробників інших стандартів учнівства. То ж шість тижнів визначено як оптимальний для незатягнутого в часі та раціонального за використанням ресурсів здійснення процедури розгляду й затвердження. Графіки і дати прийому заявок на розгляд та затвердження із чіткими й зрозумілими інструкціями визначає ІУ та розміщує дану інформацію на сайті [8].

Вивчення інституційних процедур виявило ще один етап, який може відбуватися паралельно з іншими ще від початку розроблення стандарту, тобто поширення інформації про стандарт. Як правило, після розроблення та затвердження цілісного стандарту учнівства група розробників активно поширює стандарт серед зацікавлених сторін, навчальних закладів, організацій оцінювання та роботодавців. Поширювати інформацію про стандарт учнівства групі розробників допомагає Асоціація коледжів та Асоціація закладів з питань підготовки до працевлаштування і професійного навчання [23].

Зауважимо, що навчальні заклади можуть мати будь-яку форму власності, але обов'язково входити до переліку зареєстрованих організацій, що мають право проводити навчання за програмами учнівства, тобто відповідати усім заданим вимогам, а організації оцінювання – належати до їх Реєстру. Саме група розробників залучає до створення стандарту якомога раніше, адже такі організації роблять значний внесок у створення плану та переваги, які кожен з них матиме від його реалізації. Звісно, якщо роботодавці, що не входять до груп розробників, мають певні обґрунтовані пропозиції, вони мають право винести їх

на розгляд у визначеному порядку. У поширенні інформації допомагають і Європейський фонд освіти, в рамках Програми підтримки майбутнього учнівства, і неприбуткова організація Jisc. Остання надає навчальним закладам та організаціям оцінювання консультації щодо використання електронних сервісів та рішень для повноцінної реалізації програм учнівства. Інститут учнівства розробив PR-пакет (PR toolkit) для допомоги у просуванні стандартів. Він складається із десяти корисних підказок, що стосуються: плану дій, залучення місцевих та професійних ЗМІ (шаблон прес-релізу надає ІУ), способів продажу стандарту, визначення спікера, розсилання рекламної інформації про стандарт, поширення інформації в онлайн-режимі, способи комунікації (хештеги) та привернення уваги до стандарту (банери, сувеніри тощо) й розповсюдження інформації серед цільової групи. На додаток ІУ розробив також низку інструкцій-підказок для роботи з навчальними закладами. Вони стосуються підходів до залучення навчальних закладів, розроблення презентацій, проведення інформаційних есеїв рекламного характеру, перемовин з керівниками та способів роботи онлайн [23].

Враховуючи досвід розвитку системи ПОН Великої Британії, важливо відмітити вагомість та значимість підтримки реформ на загальнодержавному рівні. Окрім переходності змін та реформ, що відбуваються, важливу роль відіграє тривимірність ПОН, яка потребує підтримки на законодавчому рівні для підвищення економічної продуктивності розвитку держави, створення можливостей соціальної інтеграції та індивідуального професійного розвитку громадян. Як показує дослідження, цьому сприяє розбудова та розвиток механізмів державно-приватного партнерства.

Для забезпечення коректного й ефективного фінансування системи ПОН України принагідною може стати адаптація та запровадження інструмента багатоканального фінансування «плати стільки, скільки заробляєш» (PAYE – Pay As You Earn) для залучення до фінансування сектора П(ПТ)О підприємств різних типів через врахування їх індивідуальних можливостей та потреб, а також

запровадження низки фінансових стимулів та ініціатив для підприємств, навчальних закладів і фізичних осіб сектора ПОН.

Однією із характерних рис поточного реформування системи ПОН Великої Британії є централізація та оптимізація процесів розроблення стандартів ПОН, що проявляється як діяльність Інституту учнівства, а в Україні може бути реалізована започаткуванням Національного агентства кваліфікацій. Створення загальнонаціональних реєстрів розробників стандартів ПОН, незалежних експертів-оцінювачів (НЕО) й незалежних організацій оцінювання (НОО) є одним з інструментів такої діяльності.

Покращення соціального визнання ПОН можна реалізувати, наприклад, шляхом запровадження широкомасштабної інформаційної кампанії про можливості та фінансові умови оплати праці робітників, проведення масових заходів для ознайомлення дітей, підлітків та дорослих з особливостями робітничих професій (ярмарки, фестивалі, конкурси, квести, платформи взаємодії тощо), трансляцією ток-шоу на професійну тематику за прикладом британського «Учень» (The Apprentice) [30] тощо.

Сприятливі підготовці мобільних робітничих кадрів, які швидко адаптуються до змінних умов ринку праці, можна через впровадження системи зарахування кредитів та визнання результатів попередньо набутого досвіду, програм професійної розвідки (наприклад, перехідний рік) та надання якісних і комплексних консультацій щодо вибудови професійної траєкторії та можливостей навчання впродовж життя (консультативні центри з питань професійного планування і розвитку в містах та селищах зі статусом юридичної особи).

Рухійшою силою є підтримка на законодавчому рівні систематичного підвищення кваліфікації педагогічних працівників навчальних закладів та відповідних наставників, інструкторів виробництва з питань розроблення навчальних програм за стандартами на компетентнісній, компетентісно-модульній, модульній основі та організації навчального процесу за модульною методологією, а також використання різних форм навчання на засадах

продуктивної діяльності, а саме: ознайомлення/набуття/визнання досвіду роботи (work experience), стажування (traineeship), учнівства (apprenticeship), кооперативного навчання (co-operative), навчання через партнерство (partnership), виробничої практики/навчання (internship чи work-placement), наставництва (mentorship чи work-shadowing) тощо. Звісно, такі форми навчання потребують визнання їх на законодавчому рівні для збільшення об'єму практичного навчання в реальних умовах робітничого середовища та/чи створення можливостей, програм для різних вікових груп і верств населення, стимулів тощо, для надання доступу до таких програм.

Забезпечення якісного організаційного, наукового та методичного супроводу можливо реалізувати через створення та консолідацію зусиль мережі відповідних установ та організацій територіального, галузевого і професійного спрямування та роботу відповідної платформи обміну досвідом.

Як показує досвід Великої Британії, створення навчальних закладів П(ПТ)О інноваційного типу (на прикладі Національних коледжів) уможливило реалізацію принципів стратегії навчання впродовж життя, сталого розвитку, використання передового досвіду, впровадження та поширення інновацій і кращих практик тощо покращення відповідного сектора економіки.

Основними джерелами фінансування закладів освіти Великої Британії є кошти, одержувані від регіональних рад з фінансування, плата за навчання, що вноситься студентами, гранти від дослідницьких організацій, які спонсорують індивідуальні дослідницькі проекти, приватні пожертвування від благодійних або промислових організацій, які фінансують певні дослідницькі програми. Необхідно відзначити, що гранти на викладацьку діяльність, гранти на науково-дослідну діяльність та плата за навчання являють собою окремі і незалежні напрямки розподілу фінансових коштів у системі вищої освіти. Не останню роль у забезпеченні дослідницької діяльності університетів відіграє Фонд інновацій.

Даний фонд являє собою окремий потік фінансування поряд з іншими фондами, що фінансують навчальні дослідження і процес.

Зазначимо, що розмір гранту для кожного навчального закладу відрізняється і розраховується за формулою, яку визначає Регіональна рада з фінансування. При цьому береться до уваги цілий ряд факторів, включаючи, наприклад, наступні компоненти:

- кількість студентів, що навчаються і дисциплін, які викладаються в конкретному навчальному закладі (враховується висока вартість навчання в поєднанні з дорогими технологіями і лабораторним обладнанням);

- витрати, пов'язані із залученням студентів з малозабезпечених сімей;

- тип вузу і його розташування (наприклад, інститути, що займаються підготовкою фахівців в окремих областях, та вищі навчальні заклади в Лондоні можуть об'єктивно вимагати великих витрат на вміст) [9].

Відзначимо, що існує два види студентських кредити: кредит на навчання (tuition fees loan) і кредит на утримання студента (maintenance loan). Перший вид

кредиту призначений для покриття вартості навчання в британському навчальному закладі. Причому отримані кошти виплачуються організацією зі студентських фінансів (Student Loans Company, SLC) безпосередньо університету на початку кожного семестру. Другий вид кредиту (кредит на

утримання) покриває витрати студента на проживання. Однак даний вид кредиту

доступний тільки для студентів бакалаврату на очній формі навчання. Кредит перераховується на рахунок студента по частинах в початку кожного семестру.

Формула розрахунку кредиту залежить від ряду факторів, включаючи місце проживання студента, доходи його сім'ї, місце розташування вузу тощо.

Таким чином, урядом Великобританії були зроблені суттєві заходи з метою скорочення дотаційної підтримки освіти. В результаті, скорочення витрат на освіту, за задумом реформаторів, переслідує кілька цілей. По-перше, це повинно створити умови для більш раціонального використання грошових коштів. По-

друге, стати стимулом для розвитку більш тісних контактів між інститутами

освіти та ринком праці. По-третє, залучити в систему більше коштів з приватних і комерційних джерел. Нарешті, в-четвертих, сприяти розвитку більш ефективного самоврядування.

Проте, рівень фінансування, як за рахунок коштів держави, так і за рахунок інших джерел у Великобританії, залишається одним з найбільш розвинених у всьому світі. У Сполученому Королівстві фінансові витрати на підтримку студентів (включаючи студентські кредити) у відсотковому вираженні до загальних витрат на освіту становлять 36% і залишаються найвищими в світі. Це дозволяє університетам зберегти найвищий рівень підготовки персоналу та якості освіти в цілому. Основні зміни в кадровій політиці за останні роки пов'язані з поліпшенням менеджменту університетів, у тому числі з приходом на вищі посади професіоналів з бізнесу та промисловості.

Таким чином, незважаючи на деякі позитивні тенденції, заходи британського уряду, спрямовані на те, щоб зробити освіту в Сполученому Королівстві більш доступною. Більш того, у зв'язку з виходом Великобританії з Європейського Союзу її освітня система неминуче зіткнеться з новими викликами, пов'язаними, на наш погляд, з неминучими змінами системи фінансування освіти.

## 1.2. Система професійної освіти в Німеччині

### 1.2.1. Система освіти: технічна та професійна освіта

У Німеччині система освіти являє собою класичну структуру з трьома ступенями навчання, що складається з початкової, середньої та вищої школи.

Після закінчення початкової школи батьки відповідно до шкільної рекомендації і бажанням дитини самостійно вибирають, в якій школі продовжити освіту в Німеччині.

В основній школі особлива увага приділяється вибору майбутньої професії, упор робиться на такі предмети як праця, креслення, домоводство.

Після закінчення основної школи випускники зазвичай вступають до професійного училища.

На відміну від основної, реальна школа орієнтується на спеціальні дисципліни, предмети мають профільний ухил, наприклад технічний, лінгвістичний, соціальний, художній.

Гімназії спеціалізуються на трьох профілях: громадський, гуманітарний і технічний. Після закінчення учень отримує диплом Abitur, за яким він може бути зарахований до ВНЗ без іспитів. Для отримання цього диплома випускникам шкіл необхідно скласти іспити з чотирьох основних предметів.

Комплексна (загальна) школа поєднує в собі основи реальної школи і гімназії.

У Німеччині існують кілька типів вузів:

- університети та інститути;
- вищі школи;

- професійні Академії. [5, с. 96]

Професійні Академії готують фахівців понад 120 профілів: інженерів, економістів, дизайнерів і професіоналів в інших областях.

Найважливішою метою соціально-ринкової економіки є забезпечення добробуту широкої маси населення. Вільна конкуренція в ринковій економіці сприяє підвищенню продуктивності суспільства та зростанню добробуту.

Індивідуальний дохід людей (тобто, їхній особистий внесок у зростання продуктивності) залежить від багатьох факторів: як індивідуальних рішень, докладених зусиль, таланту, так і удачі.

Зазвичай люди приймають нерівність доходів, якщо існує рівний доступ до можливостей. Запорукою рівних можливостей є система навчання, оскільки хороше навчання сприяє зниженню ризику безробіття та збільшенню середнього доходу.

Дуальна освіта є основою німецької системи освіти і виконує важливу функцію в соціально-ринковій економіці. Офіційних обмежень доступу до дуальної освіти не існує. Кожен учень може подати заявку на отримання місця для навчання незалежно від того, яку школу він закінчив, і чи закінчив він її взагалі. Це усуває перешкоди для доступу до системи навчання та дає змогу

великій кількості населення отримати визнану професійну кваліфікацію і, як наслідок, мати хороші шанси на ринку праці. Таким чином забезпечуються високі стандарти продуктивності та якості на всіх рівнях економіки.

Водночас система дуальності – отримання теоретичних знань у відповідному закладі професійної освіти та практичних навичок на робочому місці підприємства або іншої організації – гарантує тісний зв'язок із вимогами економіки. Це забезпечує високу ступінь гнучкості. Якщо вимоги до працівників змінюються – наприклад, внаслідок технологічного прогресу, – їх можна швидко інтегрувати в навчання. Система дуальної освіти забезпечує базу висококваліфікованих досвідчених працівників, завдяки чому створюється фундамент конкурентоспроможності німецької економіки на світовому рівні як у сьогоденні, так і в майбутньому.

Отже, система теоретичної освіти і навчання на виробництві слугує меті соціально-ринкової економіки у два способи: вона підвищує добробут суспільства через позитивний вплив на конкурентоспроможність економіки. Тим самим це дає можливість великій кількості людей зробити свій внесок у підвищення рівня добробуту [16, с. 17].

В історичному плані коріння системи дуальної освіти сягає далеко в Середньовіччя. Ще в XII столітті у містах розвитку торгівлі з'явилися перші ремісничі гільдії, що були попередниками сучасних торговельно-промислових палат. Вони створили модель навчання «учень – помічник – майстер» та регулювали ремісниче навчання як учня, так і майстра-ремісника.

З розвитком правил торгівлі у 1869 році було вперше запроваджено своєрідну обов'язкову професійну освіту для робітників віком до 18 років. Найменш підготовленим молодим робітникам фабрик довелося здобувати основні навички читання, письма та арифметики у професійній школі. Ці знання були необхідними внаслідок зростаючої індустріалізації, особливо у промисловості, яка залежала від кваліфікації робітників. У другій половині XIX століття перші промислові підприємства запровадили професійне навчання.

З прийняттям у 1897 році Закону про захист ремісників ремісництво отримало нову нормативно-правову базу. Окрім іншого, законом був вперше передбачений і врегульований дуальний принцип професійного навчання – практичне навчання на виробництві, теоретичне викладання в закладах професійної освіти. Крім того, ним також було передбачено право на навчання для отримання ступеню майстра-ремісника. З розвитком індустріалізації на початку XX століття також збільшився попит на компетенції в області комерції. Оскільки підприємства вважали недостатньою кваліфікацію торговців, які пройшли навчання у закладах професійної освіти, вони запровадили перші комерційні спеціальності. Термін «Berufsschule» (професійна школа) був введений у Пруссії в 1923 році [16, с.18].

Законом про професійну підготовку 1969 року були стандартизовані норми, які до того моменту відрізнялися залежно від регіону. Закон об'єднав інтереси держави, роботодавців та працівників. З цього моменту Федеральне міністерство освіти та наукових досліджень (тоді – Федеральне міністерство з наукових досліджень) взяло на себе керівництво в галузі професійної підготовки. Водночас законом була передбачена участь і тісна співпраця соціальних партнерів у всіх питаннях професійної підготовки – принцип, який і досі доводить свою ефективність.

Взагалі обов'язкова освіта передбачена для усіх дітей віком від шести років, і починається вона з того, що діти відвідують чотирирічну початкову школу. У подальшій «багаторівневій шкільній системі» освітні шляхи розходяться за різними типами шкіл.

Після закінчення старшої середньої школи є різні можливості отримати визнану на національному рівні професійну кваліфікацію: більшість учнів обирають вищу або дуальну освіту.

Тож майже половина молоді в Німеччині здобуває професійну кваліфікацію за допомогою дуальної системи. Якщо для вступу до вишу необхідно виконати певні кваліфікаційні вимоги (наприклад, отримати

попередню освіту, що дає право на вступ до вишів), то формальних критеріїв для вступу на дуальну форму навчання немає.

Таким чином, у дуальній системі різні шляхи отримання освіти після початкової школи частково знову сходяться.

Система дуальної освіти готує випускників шкіл до трудового життя. Залежно від попередньої освіти та професії, навчання триває від двох до трьох з половиною років і відбувається за дуальним принципом у двох місцях: теорію вивчають у професійних школах, практику опановують на підприємстві або в іншому закладі, що пропонує навчання на робочому місці. Учні проводять на підприємстві близько трьох-чотирьох днів на тиждень. Вони вважаються працівниками платного трудового колективу і мають наставника, який знайомить їх з різними робочими процесами відповідної професії.

Викладання в професійній школі доповнюється навчанням на підприємстві. Викладання займає один-два дні на тиждень і відбувається у вигляді так званих спеціалізованих занять.

Теоретичне навчання повністю узгоджується з практичним навчанням на підприємстві. Після успішного завершення навчання проводяться державні іспити і видається диплом про професійну освіту, що визнається в усій

Німеччині

Дуальна професійна освіта, раніше відома в Німеччині як «Lehre», на сьогоднішній день дає можливість навчання приблизно 330 професіям у різних галузях: від сфери послуг із навичками ручної праці до галузі високих технологій. Окрім вузькоспеціалізованих професій, наприклад, пошиття одягу, існують також такі широкопрофільні спеціальності, як офіс-адміністратор [28, с.38]

Попри те, що існує великий вибір різних спеціальностей, приблизно 20 відсотків слухачів обирають одну з п'яти найпопулярніших. Спеціальність, яку обирають молоді люди значною мірою залежить не тільки від етарі, але і від типу школи, яку вони відвідували. Загалом близько 60 відсотків учнів пройшли навчання на робочих місцях у галузях промисловості та торгівлі.

Професійна освіта та навчання формально відкриті для усієї молоді: незалежно від того, яку школу вони відвідували та чи закінчили її взагалі – усі можуть подавати заяву до підприємств на отримання місця навчання.

Підприємства проводять співбесіди та самостійно відбирають учнів. Молодь, яка має практичні навички ручної праці, може здобувати кваліфіковану спеціальність шляхом навчання на виробництві. Можливо, саме тому близько 6-ти відсотків учнів не мають офіційного шкільного атестату.

У будь-якому разі, не існує якихось конкретних вимог щодо отримання запрошення на навчання. Підприємства самі вирішують, скільки вакантних місць для учнів вони запропонують та яких учнів вони працевлаштують, особливо в економічно складні часи. Тому випускникам шкіл із низькими показниками важко знайти місце навчання. Для них існує адаптивна перехідна система.

Випускники шкіл шукають місце для навчання самостійно. Перед тим, як шукати відповідне підприємство, їм спершу варто обрати бажану спеціальність з-поміж близько 330 різних професій. Інформація про всі спеціальності щодо їх змісту, структури та перспектив надається на інтернет-порталах. Крім того, допомогти у прийнятті рішення можуть співбесіди з профорієнтації, шкільна практика, тести з профорієнтації, розміщені в Інтернеті, та різні заходи, що проводяться практиками.

Після того, як випускники шкіл оберуть спеціальність, вони повинні подати заяви до підприємств на отримання відповідного місця навчання. На Біржах профорієнтації Федерального бюро праці та галузевих палат надається огляд підприємств, які шукають учнів з відповідних спеціальностей. Якщо випускники школи визначилися з підприємством, вони подають таку саму письмову заяву, як і при звичайному пошуку роботи.

Підприємства розглядають отримані заяви та намагаються обрати кандидата, який якнайкраще їм підходить. Крім того, вони запрошують заявників на співбесіду, до центрів оцінювання або на «випробувальні дні». Ці співбесіди з відбору також допомагають випускникам шкіл знайти саме те місце для навчання, що їм підходить. Цей етап відбору дуже важливий для підприємств.

Вони вкладають у навчання своїх учнів час і гроші, а також сподіваються прийняти їх на роботу на постійній основі після його завершення. З цієї причини учнів зазвичай обирають дуже ретельно.

Якщо і навчальне підприємство, і заявник приймають позитивне рішення про те, що вони підходять одне одному, то укладається договір про навчання на підприємстві. Під час випробувального терміну обидві сторони можуть ще раз ретельно проаналізувати, чи відповідають вони очікуванням одне одного. Якщо ні, договір може бути розірваний. Однак після завершення випробувального терміну учні не можуть бути звільнені впродовж всього періоду навчання.

Молодь, яка не знаходить місце для навчання і ще не закінчила обов'язкову шкільну програму тривалістю від дев'яти до десяти років, повинна брати участь у навчальних заходах, які організовує держава. Після їх завершення професійна кваліфікація не надається, але вони сприяють розвитку готовності до навчання.

Самі по собі ці заходи надзвичайно різноманітні: наприклад, можна отримати атестат про закінчення школи після проходження навчальних курсів або пройти базову професійну підготовку [31, с. 67].

Зазвичай з настанням складних економічних часів підприємства змушені скорочувати персонал та пропонувати менше місць для проходження навчання.

Через це молоді дедалі важче знайти місце для отримання спеціальності, що викликає збільшення кількості бажаючих взяти участь у адаптивній перехідній системі. Тобто існує пряма залежність між економічною ситуацією та кількістю молоді в адаптивній перехідній системі.

Важливою метою політики на ринку навчання та кар'єри є надання можливості молоді здійснювати безболісний перехід від школи до навчання, а потім до спеціальності. Незважаючи на те, що в більшості випадків такий підхід є успішним, не всі учні можуть швидко знайти місце для отримання професії.

Для них адаптивна перехідна система являє собою надійну і швидко альтернативу.

Після завершення навчальних заходів, які зазвичай тривають один рік, професійна кваліфікація не надається, але вони створюють передумови для

успішного оволодіння професією та ознайомлення учнів із робочим середовищем. Конкретне наповнення таких заходів залежить від наявних потреб: у рамках такої підготовки учні знайомляться, зокрема, з інформаційними технологіями та технічними засобами навчання, поглиблюють знання мов і проходять тренінг із пошуку роботи. На додаток до цього можна здобути атестат про шкільну освіту (більш високого рівня) або пройти базову підготовку за спеціальністю, що відповідає встановленим вимогам.

Заходи адаптивної перехідної системи орієнтовані на випускників шкіл, які часто не можуть знайти місце для навчання. Проте їхня ефективність – тобто швидка інтеграція на ринку навчання – суперечлива. Особливо в часи високого рівня безробіття система виконує свою другу функцію: вона захищає молодь від досвіду раннього безробіття. Цей захист особливо цінний в економічно напружені часи. Тим не менше, кількість учасників в адаптивній перехідній системі необхідно постійно контролювати на відповідність головній меті – якнайшвидше ознайомлення випускників шкіл із системою отримання професії.

У результаті демографічних змін, а особливо завдяки добрій економічній ситуації в Німеччині, кількість учасників цієї системи кожного року зменшується. Але ще є над чим працювати: незважаючи на адаптивну перехідну систему, кожна сьома молода людина віком від 20 до 29 років не має професійної кваліфікації (станом на 2020 рік).

Основна частина навчання проходить на підприємстві або в закладі, з яким учні уклали договір про навчання. Тому вони проходять різні навчальні модулі за встановленим планом. Якщо окремі моменти визначаються індивідуально, то навчальний матеріал, терміни навчання та іспити регулюються національними вимогами і викладаються в так званих навчальних постановах.

У рамках практичної частини навчання учень знайомиться з підприємством, робочими процесами та щоденною роботою і під керівництвом наставника виконує ті самі дії, що й наставник.

Таким чином передаються не лише знання, пов'язані з підприємством і робочим місцем – учні також отримують важливий досвід для початку роботи за спеціальністю.

Щоб отримати дозвіл на проведення навчання на виробництві, підприємства повинні відповідати визначеним державою критеріям. Ці критерії можуть бути різними і стосуватися як здатності підприємства виступати у ролі навчального закладу, так і професійної компетентності наставника. В цілому підприємство повинно бути здатним передавати навички та знання, визначені в Регламенті навчання. Воно також повинно забезпечувати учнів роботою, яка слугує певним цілям, і в процесі якої можна вивчати і практикувати відповідні етапи роботи для певної спеціальності.

Необхідні технічні пристрої та обладнання (інструменти, машини, обладнання для технічного і сервісного обслуговування тощо) повинні бути сучасними з точки зору технології. Якщо підприємство не може навчити учнів навичкам, зазначеним у Регламенті навчання, наприклад, внаслідок того, що на виробництві відсутнє певне обладнання, існує можливість проводити навчання у співпраці з іншим підприємством. У цьому випадку учень засвоює відповідну навичку на іншому навчальному підприємстві [34, с. 17].

Навичкам навчає наставник на підприємстві. Він відповідає за навчання молоді і часто на додаток до професійного керівництва бере на себе освітньо-виховну функцію. Тому він повинен відповідати певним професійним та особистісним вимогам, наприклад, він не може мати кримінального минулого, йому повинно бути не менше 24 років, він сам повинен пройти навчання за спеціальністю або бути здатним навчати необхідних навичок на основі багаторічного досвіду роботи. Крім того, він повинен вміти самостійно планувати, проводити та перевіряти навчальний матеріал. Він повинен підтвердити ці навички, склавши письмові та практичні іспити. Затвердження складання таких іспитів і остаточне схвалення підприємства як навчального здійснюють відповідальні торговельно-промислові палати.

Договір про навчання на виробництві укладається між підприємствами та учнями. Найбільш значущі питання договору, як правило, узгоджуються соціальними партнерами галузі. Окрім посадової інструкції та кваліфікації, яку потрібно здобути, в ньому також зазначається сума зарплати учня, кількість днів відпустки та тривалість випробувального терміну. Зарплата зазвичай нараховується за принципом поступового підвищення і залежить від прогресу навчання. В ході навчання учень все більше опановує звичайні виробничі процеси і, як наслідок, отримує все більшу зарплату.

Як правило, точна сума зарплати визначається тарифною ставкою і відрізняється залежно від галузі та регіону. У середньому учні отримують близько 900 євро на місяць. У перший рік ставки різняться від приблизно 494 євро (перукарська справа) до 1057 євро (деякі спеціальності в галузях промисловості, металообробки та технологій). На третьому навчальному році зарплата підвищується до значень між 730 євро (декоратор інтер'єру) і приблизно 1500 євро (різні ремісничі професії).

Крім того, у договорі про навчання на виробництві визначається точна тривалість навчання та навчальний план із зазначенням різних етапів навчання.

Особливо варто згадати про повний захист від звільнення. Він починає діяти відразу після завершення випробувального терміну учня, що може становити від одного до чотирьох місяців. Якщо протягом випробувального терміну звільнення без попереднього повідомлення можливе, то звільнення з підприємства після його завершення можливе лише за наявності дійсно вагомих причин. З іншого боку, учень може сам розірвати угоду про навчання на виробництві з наданням попереднього повідомлення за чотири тижні. Такий захист від звільнення перешкоджає підприємствам звільняти своїх учнів у складні економічні періоди до того, як вони закінчать своє навчання за спеціальністю.

Орієнтоване на отримання практичних знань навчання на підприємстві доповнюється заняттями у закладі професійної освіти. Воно є обов'язковим для всіх учнів і відбувається протягом усього терміну навчання. Залежно від

спеціальності та навчального року учні мають від восьми до 12 годин теорії протягом одного або двох днів на тиждень. Трапляється, особливо якщо спеціальності навчаються лише декілька учнів, що заклад професійної освіти розташований далеко від навчального підприємства. Оскільки учням важко щодня діставатися туди й назад, навчання часто організовується блоками: учні можуть ходити до школи до восьми тижнів поспіль.

Навчальний матеріал поділено на дві частини: перша – пов'язані з роботою теоретичні знання, узгоджені з вимогами відповідної спеціальності (дві третини навчального плану), і друга – загальноосвітні предмети, як-от німецька мова, математика, політика, економіка та соціологія, іноземні мови, релігія та спорт (третина навчального плану).

На заняттях німецької мови учні закладів професійної освіти практикують ефективно усне та письмове викладення думок, що є важливою умовою для майбутньої роботи. Матеріал професійного навчання визначається у відповідному типовому навчальному плані.

Навчання організовується за так званими «сферами навчання»: навчальний матеріал та компетенції, що стосуються професії, викладаються не блоками, а ґрунтуються на реальних ситуаціях у професійному житті. Така дидактична структура допомагає професійним школам краще враховувати індивідуальні потреби окремих учнів, і це є перевагою, оскільки вони мають дуже численну цільову групу – колишніх учнів всіх типів шкіл Німеччини [38, с. 50].

За навчальним матеріалом регулярно проводиться тестування, результати якого зазначаються в табелях. Переведення на наступний рік відбувається незалежно від оцінок. За узгодженням із навчальним підприємством термін навчання можна продовжувати, а навчальний рік проходити повторно.

В кінці навчання проводяться комплексні підсумкові іспити, на яких перевіряється засвоєння навчального матеріалу за весь термін навчання. Залежно від спеціальності студенти складають як письмові, так і усні іспити. Вони є загальнодержавними, проходять одночасно та мають однакові завдання. Ці

іспити організуються та проводяться так званими «палатами», наприклад, ремісничими палатами або промислово-торговельними палатами.

Коефіцієнт нескладання підсумкового іспиту дуже низький – близько 10 відсотків. Якщо підсумковий іспит не складений, його можна пройти повторно ще двічі; після цього він остаточно вважається не складеним.

Після успішного здобуття дуальної освіти випускник отримує три документи: свідоцтво від закладу професійної освіти, свідоцтво від навчального підприємства та диплом державного зразка про отримання професії, що визнається в усій країні.

Свідоцтво закладу професійної освіти містить показники успішності опанування теоретичної частини навчання. Для його отримання необхідно мати достатні показники успішності.

Взагалі, це не є суттєвою вимогою для отримання професійної кваліфікації, але якщо випускник її отримає – він матиме можливість продовжити навчання.

Свідоцтво від навчального підприємства описує та оцінює результати роботи учня під час навчання на підприємстві. Його можна порівняти з рекомендацією роботодавця, що є підтвердженням набутого практичного досвіду.

Державний диплом видається відповідною палатою. Він визнається державою і дає можливість випускнику подавати заяви щодо працевлаштування на підприємства по всій Німеччині.

Німецькі дипломи професійної освіти мають дуже хорошу репутацію і за кордоном.

Система дуальної освіти пропонує молоді різні можливості подальшого розвитку після закінчення навчання. Вона тісно пов'язана з усією системою освіти. За цією системою після отримання базової професійної кваліфікації та декількох років досвіду роботи залежно від спеціальності можна здобути більш високий рівень кваліфікації, наприклад, майстер-ремісник, технік, бізнес-адміністратор або менеджер із продажу. Така кваліфікація дозволяє випускникам започаткувати власний бізнес і самим навчати учнів-новачків, і її часто порівнюють зі ступенем бакалавра вишу. Приблизно кожний п'ятий учень у

Німеччині здобуває такий вид кваліфікації і тому відкриває для себе кар'єрні можливості, які часто доступні лише випускникам коледжів інших країн.

Бажаючі можуть після дуального навчання подавати заяву на отримання більш високого рівня освіти, що дозволить їм вступити до вишів (за умови, що вони не отримали документ про таку освіту раніше). Для цього потрібні або

ступінь майстра-ремісника, або мінімум три роки досвіду роботи за спеціальністю, або закінчення школи, що надає таку освіту. У Німеччині багато студентів перед вступом до вишів здобули професійну освіту, наприклад, у 2020

році це зробили 17 відсотків студентів першого семестру. У спеціалізованих

вишах їхня кількість була ще більшою: майже кожний другий студент свого часу отримав професійну освіту.

Дуальна освіта є альтернативою вищій освіті та відкриває водночас шлях до отримання вищої освіти. З огляду на це вона свідчить про різні можливості

отримання освіти в Німеччині. Спеціалісти, які отримали дуальну освіту, мають можливість здобути так званий ступінь майстрів-ремісників шляхом подальшого навчання, залежно від професійної кваліфікації, на техніка, бізнес-адміністратора чи менеджера з продажу.

Бажаючі повинні здати декілька тестів, щоб мати можливість підготуватися до курсів навчання на майстрів. Окрім отримання поглиблених спеціалізованих знань, вони також набувають знань із ділового адміністрування, права та педагогіки професійної освіти.

Свідоцтво державного зразка про закінчення навчання, що має досить складну програму, видається галузевими палатами й визнається в усій

Німеччині. Водночас це навчання забезпечує єдині високі стандарти якості по всій країні. Окрім цього, наявність свідоцтва часто є передумовою для заснування власного підприємства і навчання учнів. Частково і з цієї причини

таке продовження навчання нероздільно пов'язане з дуальною освітою, оскільки забезпечує передачу знань та досвіду: колишні учні стають майстрами-ремісниками, які готують нових учнів.

Окрім цього, матеріал, що викладається в подальшому навчанні і стосується питань бізнес-адміністрування та права, сприяє розвитку самостійності людей. Багато малих і середніх підприємств, на які припадає більша частина економіки Німеччини, були засновані майстрами-ремісниками.

Залежно від спеціальності підготовчі курси коштують від 4000 євро (м'ясник та перукар) до 12 000 євро (електрик). Витрати на іспит, що проводиться палатами, додатково складають приблизно 750 євро. Тож подальше навчання на майстра є відносно дорогим та тривалим, але при цьому воно передбачає більшу особисту відповідальність і, відповідно, дає можливість отримувати значно більший дохід. Саме тому воно є дуже вигідною інвестицією. Держава сприяє подальшому навчанню на майстра-ремісника, наприклад, надаючи позики на особливо сприятливих умовах.

Держава забезпечує нормативно-правову базу дуальної освіти, головним чином, трьома шляхами: це Закон про професійну підготовку, Регламент навчання та типовий навчальний план. Закон про професійну підготовку встановлює загальнодержавні типові умови для проведення професійного навчання. Окрім іншого, він регулює обов'язки учнів та наставників, загальні умови проведення навчання на виробництві для підприємств, визначення спеціальностей, оплати праці учнів та систему іспитів. Він забезпечує стандарти якості і, відповідно, сприяє загальнодержавному (та міжнародному) визнанню кваліфікацій.

Регламент навчання є нормативно-правовою базою для практичної частини навчання. Він розробляється окремо для кожної спеціальності та містить назву спеціальності, інформацію про її державне визнання, тривалість навчання, навички та знання, що будуть отримані, а також про вимоги до іспитів.

Крім того, він визначає рамковий навчальний план, що являє собою графік викладення тематичного матеріалу під час навчання. Рамковий навчальний план описує обов'язкові цілі навчання та зміст навчального матеріалу для навчання професії у закладах професійної освіти. Кожна спеціальність має свій окремий рамковий навчальний план. Оскільки учні мають різний досвід роботи та рівень

освіти, рамковий навчальний план навмисне складається узагальненим та гнучким. Саме тому зміст навчальної програми може бути різним у різних землях.

Для того, щоб навчання на підприємстві та в професійній школі було узгодженим за змістом та часом, організатори мають забезпечити тісну співпрацю. Тому важливо, щоб у розробці головної концепції навчання до уваги брався досвід підприємств і профспілок. Вони найкраще можуть оцінити, який навчальний матеріал необхідний, які навчальні цілі необхідно реформувати, які спеціальності слід залишити, оновивши їх, а які – скасувати.

Законом про професійну підготовку передбачено, що рамкові умови для професійної освіти та навчання встановлюються спільно роботодавцями, працівниками та державою. При цьому профспілки виконують декілька важливих функцій.

У ході колективних переговорів вони визначають основні принципи щодо договорів про навчання на виробництві з асоціаціями роботодавців. Окрім того, вони узгоджують рішення про розмір оплати за навчання на виробництві, кількість днів відпустки та тривалість випробувального терміну. Також на колективних переговорах може обговорюватися питання про тимчасове працевлаштування учнів після завершення навчання.

Також профспілки, як і підприємства, можуть подавати пропозиції щодо (подальшої) розробки існуючих і нових спеціальностей, а також є учасниками процесу розробки як такого.

Поруч із цим профспілки роблять важливий внесок у практичне застосування та забезпечення якості навчання на підприємстві, надаючи консультації радам трудових колективів. Вони контролюють практичну частину навчання, виступають у ролі контактних осіб для молоді, допомагають вирішувати конфлікти та стежать за дотриманням норм і стандартів.

Членом профспілки може бути кожний учень. Таке членство автоматично гарантує правовий захист у питаннях праці, навчання та соціального

забезпечення, стосовно яких профспілками надаються відповідні консультації.

Щомісячний членський внесок становить 1 відсоток від загального доходу.

Найбільшими профспілками в Німеччині є IG Metall, що має 2,3 мільйони членів, та Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, що нараховує 2 мільйони членів. Загалом майже 20 відсотків німців є членами профспілок [33, с. 54].

Підприємства відіграють найважливішу роль у системі дуальної освіти. Відповідно до своїх потреб вони надають місця для навчання, виплачують учням зарплату та відповідають за практичну частину навчання на підприємстві. Вони відповідають за засвоєння учнями навичок, визначених у Навчальних постановках, та за складання підсумкового іспиту в кінці навчання.

Близько чверті учнів на початку навчання мають 17 років або є ще молодшими. Тому відповідальні наставники підприємства часто виконують і освітньо-виховну функцію. Наприклад, вони слідкують за тим, щоб учні відвідували заклад професійної освіти.

Підприємства добровільно ухвалюють рішення про організацію місць для навчання молоді, до того ж такі підприємства повинні відповідати певним передумовам.

Окрім наявності обладнання у достатній кількості для навчання також потрібен наставницький персонал, який повинен відповідати певним особистісним і професійним вимогам. Тому принаймні один фахівець, який працює на підприємстві, повинен мати відповідну кваліфікацію наставника. Необхідні для цього навички та знання визначаються державою. До причин, з яких підприємство готове організувати навчання у себе на виробництві, є, зокрема, можливість отримати після його закінчення висококваліфікованих молодих спеціалістів.

У середньому кожне п'яте підприємство Німеччини надає можливість навчання на виробництві. Понад дві третини учнів проходять навчання на великих та середніх підприємствах. З іншого боку, залучення малих та мікропідприємств до професійної освіти та навчання на виробництві з роками зменшується [29, с. 74].

Усі підприємства є членами так званих галузевих палат залежно від напрямку діяльності або спеціалізації. Членство є обов'язковим для кожного підприємства або кожного вільнонайманого працівника (фрілансера). Палати лобіюють інтереси своїх членів перед державою.

У професійній освіті та навчанні на виробництві вони відіграють важливу організаційну роль. Вони консультують, обслуговують та контролюють навчання на підприємстві, реєструють навчальні відносини та проводять іспити. Крім того, вони контролюють та ухвалюють рішення стосовно відповідності навчального підприємства та наставника встановленим вимогам. За допомогою

палат підприємства самостійно забезпечують якість навчання на підприємствах. Таким чином, дуальна освіта забезпечує максимальне наближення до практики.

Підприємства фінансують практичну частину навчання. Сюди входять витрати на оплату праці учня, витрати, пов'язані з облаштуванням робочого місця, навчальними семінарами та навчанням на робочому місці. Але також сюди варто додати непрямі витрати, наприклад, внески за членство в палатах.

У середньому учень коштує німецькій компанії 17 933 євро на рік. Приблизно 62 відсотки від цієї суми, тобто більшу її частину, складає зарплата, яку учні отримують на виробництві.

Оскільки учні працюють на підприємстві повний робочий день протягом 3–4 днів, то це, звичайно, компенсує ці витрати. У середньому робота учня приносить 12 535 євро на рік. Таким чином, чисті витрати значно зменшуються – до 5398 євро на рік.

Підприємства мають вагомі причини для інвестування в систему професійної освіти та навчання на виробництві, незважаючи на витрати, які вони несуть.

Головною перевагою є їхнє право голосу в розробці змістовного наповнення навчання. Оскільки вони можуть брати участь у прийнятті рішень щодо навичок та знань, які будуть викладатися, підготовлені кваліфіковані працівники відповідають у майбутньому їхнім вимогам і потребам. Оскільки підприємствам все складніше набирати кваліфікованих працівників із бажаним

профілем на зовнішньому ринку праці, забезпечення себе базою кваліфікованих працівників є головним стимулом для підприємств проводити навчання на виробництві.

А за допомогою професійної освіти та навчання підприємства можуть покращити відбір персоналу. У ході навчання, яке триває від 2 до 3 років, вони добре знайомляться зі своїми учнями і можуть краще оцінити, чи підходять вони для підприємства та команди. Це знижує ризик влаштування на роботу поганого фахівця.

Водночас, якщо підприємства працевлаштовують своїх учнів відразу після завершення навчання, вони можуть заощадити на витратах на підбір персоналу (зокрема, йдеться про розміщення оголошень, співбесіди, оплату послуг центрів оцінювання тощо) і уникнути пов'язаного з цим тривалого введення до роботи.

Добре проведене навчання на підприємстві також може значно розвинути почуття зв'язку з підприємством: молодь відчує себе його частиною і, ймовірно, захоче там працювати й надалі. Це не тільки позитивно впливає на їхню мотивацію до праці як майбутніх працівників, але й підвищує їхню лояльність до підприємства. Вони часто залишаються на підприємстві надовго, що зменшує плинність кадрів. Це позитивно впливає на продуктивність праці.

Демографічні зміни в Німеччині створюють ризик збільшення дефіциту кваліфікованих працівників. Система професійної освіти та навчання на виробництві збільшує переваги для підприємств, а отже, і їхню готовність забезпечити достатню кількість місць для навчання.

### 1.2.2. Управління системою технічної та професійної освіти

У Німеччині закон про професійну освіту (the Vocational Training Act) 1969 року, який встановив Федеральний інститут професійної освіти, заклав основу для сучасної дуальної системи, яка стала частиною державної системи освіти.

В даний час інститут забезпечує наукові дослідження, професійний персонал і платформу для соціальних партнерів і федерального уряду для спільної розробки та оновлення професійних стандартів.

Організації, відповідальні за розробку та видання національних професійних стандартів відповідно до національної та європейської кваліфікаційної системи. Федеральний уряд, представлений його галузевими міністерствами, які відповідальні за цілі навчання і зміст стандартів, і Міністерством освіти і науки, відповідальним за керівні принципи політики професійної освіти, приймає рішення про професійні стандарти і присвоює їм юридичну силу шляхом видання їх відповідно до національної та європейської кваліфікаційної системи [16, с. 17].

Соціальні партнери-роботодавці та профспілки є головними зацікавленими сторонами в дуальній системі, а також «драйверами» щодо професійних стандартів. Без їх згоди федеральний уряд насилу ініціює, розробляє і видає професійні стандарти. Обидві сторони організували свою політику в галузі професійної освіти на вищому рівні (від керуючої компанії і цеху для об'єднання на федеральному рівні), що дозволяє їм змалювати величезний практичний досвід. Роботодавці та профспілки мають близько ста експертів по кожній області, по крайній мірі, по одному-два на кожен професійний стандарт, яких вони можуть делегувати в Федеральний інститут професійної освіти для розробки, оцінювання та модернізації стандарту.

Для того щоб полегшити і прискорити процес розробки стандартів соціальні партнери визначили спікерів для кожного сектора і створили свої власні організації для співпраці від роботодавців – Агентство професійної освіти; від профспілок – Департамент професійної освіти.

Федеральний інститут професійної освіти, створений в 1970 році відповідно до Закону Про професійну освіту, з внесеними в 2005 році поправками, в яких перераховані його основні завдання:

- Дослідження в галузі технічної та професійної освіти;
- Завдання на замовлення федерального уряду;

1. розробка національних професійних стандартів для початкової та подальшої професійної освіти;

2. підготовка щорічного звіту;

3. сприяння пілотним проектам нібито в компаніях;

4. участь у міжнародному співробітництві;

5. щорічна підготовка та публікація списку професійних стандартів;

6. сприяння плануванню та проведенню міжфірмових семінарів для підтримки малих та середніх підприємств;

7. сприяння дистанційному навчанню [16, с.18].

Традиційна структура професійних стандартів в дуальній системі до середини 90-их років пропонувала три різних типи.

- Моно-структурований стандарт, три роки навчання без спеціалізації, типового для бізнесу та адміністративних професій.

- Профіль-структурований стандарт, наприклад, механік з різними професійними профілями, як автомеханік, індустріальний механік і т. д.

- Дворівневий-структурований стандарт, перший рівень і кваліфікація після двох років, другий рівень і кваліфікація після трьох років навчання, наприклад будівельна промисловість.

З 1995 року в процес стандартизації був введений широкий спектр можливостей структурування: обов'язкові та факультативні модулі, додаткові модулі, наприклад, іноземні мови або навчальні модулі подальшої освіти.

Більшість з цих нових структур є частиною останнього третього періоду навчання в контексті підвищення професійних результатів і, отже, можливості працевлаштування.

## РОЗДІЛ 2

## УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

## 2.1 Соціальне партнерство в галузі професійної освіти (участь бізнесу та роботодавців у підготовці фахівців технічної та обслуговуючої праці)

Партнерство у сфері професійної освіти можна розглядати з двох позицій. З одного боку – це юридична форма організації спільної економічної діяльності кількох фізичних або юридичних осіб, одним з яких є освітня організація професійної освіти, з іншого – це форма співпраці громадських організацій, фірм, компаній з освітньою організацією, не закріплена в установчих документах, а фактично підтверджена (договором або протоколом про корпоративне партнерство). Партнерство у сфері професійної освіти передбачає кооперацію («спільно-розділену діяльність») людей і соціальних інститутів для досягнення власних цілей професійної освіти. У широкому сенсі соціальне партнерство розуміють як відносини між державою, яка виступає в особі уряду, його органів і представників з іншими суб'єктами: особистістю, сім'єю, асоціаціями, неурядовими організаціями, організаціями професійної освіти.

За своєю суттю соціальне партнерство у сфері професійної освіти – метод вирішення соціальних, економічних проблем і регулювання протиріч між організацією професійної освіти, роботодавцем і державою. Соціальне партнерство відображає історично обумовлений компроміс інтересів головних суб'єктів сучасних економічних процесів, це умова політичної стабільності і прогресу. Елементами соціального партнерства у сфері професійної освіти є: законодавча база, що забезпечує нормативно-правове регулювання взаємовідносин структур з метою прийняття соціальних рішень; механізми і методи соціальної взаємодії; структури, що здійснюють соціальне партнерство; інформаційний простір, що формує позитивне ставлення суспільства до соціального партнерства. Законодавчими актами в галузі соціального партнерства встановлено такі основні принципи партнерських відносин:

рівноправність сторін; повага та врахування інтересів сторін; зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах; сприяння держави в зміцненні і розвитку соціального партнерства на демократичній основі; дотримання сторонами і їх представникам законів та інших нормативних правових актів; повноважність представників сторін; добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань і їх реальність, обов'язковість виконання договорів, угод; взаємна відповідальність за виконання договорів і угод; соціальна справедливість; узгодження інтересів. Законодавче оформлення соціального партнерства свідчить про високу оцінку державними структурами його ролі у становленні громадянського суспільства, однак, не охоплює всіх потенційних можливостей даного суспільного інституту. Соціальне партнерство в системі професійної освіти можна розглядати і як соціальний ресурс освітнього закладу; і як фактор стабілізації регіонального ринку праці; і як спосіб інтеграції інноваційної та освітньої діяльності учасників партнерства з метою позитивних соціально-економічних змін; і як технологію взаємодії фахівців у полі професійних проблем з метою оптимізації прийнятих рішень; і як певний тип взаємовідносин, в якому зацікавлені різні соціальні групи і держава в цілому.

Соціальне партнерство в системі професійної освіти проявляється у встановленні зв'язків між вузами і різними інститутами суспільства і засноване на встановленні певного балансу інтересів сторін і інтеграції інтересів в єдине ціле. Результативність такої взаємодії залежить від чіткості визначення цілей, формулювання завдань, правильності розподілу ролей, обов'язків і відповідальності всіх сторін на основі взаємних інтересів. Оскільки сталий розвиток країни передбачає розвиток стратегії турботи про нинішнє і майбутнє покоління, то здійснення такої стратегії не представляється можливим без розвитку соціального партнерства. У сфері освіти соціальне партнерство має стати, як це і відбувається нині в Європі, засобом оновлення якості освіти, її змісту, підвищення її особистісної орієнтованості, соціальної та економічної ефективності. Можливо це тільки за умови, що організаційною основою соціального партнерства стане система взаємодії суб'єктів суспільного договору,

що знаходять свій інтерес в реалізації інтересів спільноти. Якісна відмінність системи соціального партнерства від простої співпраці полягає у злитті окремих суспільних груп у спільноту з проявом синергетичного ефекту від об'єднання всіх видів ресурсів.

У Німеччині соціальне партнерство є одним з найважливіших елементів дуальної системи професійної освіти і навчання в рамках федеральної структури державного устрою, яка передбачає чіткий і законодавчо закріплений розподіл обов'язків між федеральним урядом і землями в сфері освіти.

Так, процедура розробки, впровадження освітніх стандартів і оцінки здійснюються спільно роботодавцями, профспілками, федеральними і регіональними урядами, палатами і навчальними установами в рамках існуючого законодавства і включає чотири стадії: проведення наукових досліджень; визначення професійних характеристик; розробка і узгодження навчального плану; підготовка публікацій і здійснення випуску.

Навчання засноване на контракті державно-приватного професійного навчання між навчальними підприємствами та молодими людьми (дуальна система).

Підприємства несуть витрати навчання в компанії і платять винагороду стажисту, що регулюється колективним договором між сторонами.

Оцінка стажистів в дуальній системі заснована на трьох типах сертифікації: сертифікат в кінці періоду навчання після успішної здачі національного випускного іспиту, який всі стажисти повинні здати, незалежно від промислового сектора; сертифікат від навчального підприємства; і оцінка професійною школою.

Комбінація цих трьох зовнішніх і внутрішніх оцінок допомагає гарантувати, що стандарти компетентності підтримуються і не залишені виключно під контролем фірми, де навчання має місце. Ці три сертифікації складають систему сертифікації, компоненти якої незалежні і додаткові, але не скоординовані.

## 2.2. Управління системою технічної та професійної освіти

У Німеччині розвиток системи професійного навчання визначається на основі групового консенсусу з питань змісту та підсумкової атестації, фінансування професійної освіти і навчання там здійснюється за ліберальною моделлю.

За розвиток професійного навчання традиційно відповідає цілий ряд структур та інститутів, таких як:

- «Компетентні організації» - корпоративні державні структури, що відповідають за навчання на підприємствах, представлені промисловими, торговими і галузевими палатами і різними федеральними і земельними органами управління державного сектора;

- Комітети з професійного навчання вищевказаних організацій;

- Земельні комітети з професійного навчання;

- Земельні Міністерства (Міністерства праці, фінансів і, рідше, культури), які здійснюють контроль за компетентними організаціями і приймають рішення про надання фінансової підтримки навчання на підприємстві земельними урядами;

- Федеральний інститут професійної освіти та навчання;

- Федеральна служба з питань праці.

Основна відповідальність за законодавчий процес і управління, так званий культурний суверенітет, лежить на землях.

Землі мають законодавчі повноваження і права в галузі середньої та вищої освіти, навчання дорослого населення і безперервного навчання. Земельне законодавство стосується освіти в навчальних закладах, включаючи професійні училища та приватні школи.

При цьому деякі повноваження в сфері освіти передані на федеральний рівень, такі як: гарантії свободи викладання, вибору професії і місця навчання.

Федеральний уряд відповідає за регулювання початкового і безперервного професійного навчання на підприємствах, прийому на навчання, вироблення

освітніх вимог за медичними спеціальностями, проведення досліджень в області ринку праці та розробки нових спеціальностей [18].

Держава намагається допомагати приватним фірмам, які приймають учнів, за допомогою дотацій і пільг.

Роботодавцям вигідно співпрацювати з освітніми установами і на своїх потужностях готувати молоді кадри, незважаючи на те, що компанії витрачають власні кошти. Безпосередній зв'язок навчання і професійної діяльності багаторазово підсилює мотивацію учня-робітника, допомагає свідомо вдосконалюватися за обраною спеціальністю.

Отримавши професію, учень може вступити до вузу або на курси підвищення кваліфікації при підприємстві.

### 2.3 Фінансове забезпечення системи технічної та професійної освіти

Державне фінансування навчальних закладів регулюється Законом «Про бюджет», який передбачає для навчальних закладів певні обмеження на термини і характер розпорядження державними коштами.

Внески роботодавців покривають всі витрати на виробниче навчання, а державні кошти оплачують навчання в училищах, причому роботодавці несуть на собі основний тягар витрат.

На федеральному рівні виділяються кошти для федерального Міністерства освіти і науки і федерального інституту професійного навчання.

Уряд надає пільги роботодавцям, віднімаючи витрати на навчання з оподаткованого прибутку. Велика частина коштів роботодавців витрачається на виплати допомоги учням за програмою «учнівство», оплату їх навчання в професійних училищах, виплату зарплат інструкторам і утримання приміщень.

При укладенні контракту на навчання компанії зобов'язуються виплачувати тому, хто навчається, пенсіоник на період навчання, що відображено в колективному договорі, а також безкоштовно надавати матеріали та інструменти, необхідні при навчанні.

За незначними винятками, професійні училища фінансуються державою і управляються місцевим урядом. Приватні професійні училища (неповна форма навчання) отримують різні форми фінансової підтримки з боку держави. Регулярне фінансування здійснюється у формі субсидій на поточні витрати та оплату персоналу.

Держава може фінансувати безперервне навчання і надавати субсидії приватним особам і структурам.

Фінансова підтримка приватних осіб здійснюється у формі позик і кредитів, а також зниження податків [18].

Землі надають підтримку структурам, що здійснюють навчання, в разі, якщо останні надають необхідні послуги досить великій кількості громадян (охоплення), з урахуванням масштабів загального внеску у фінансування всіх структур, що беруть участь.

Прямими джерелами фінансування початкового і безперервного навчання безробітних служать страхові внески працівників і роботодавців до Фонду страхування на випадок безробіття і субсидії федерального уряду в ФУТ (якщо у останнього не вистачає власних коштів).

Фінансування системи професійної освіти і навчання в Німеччині здійснюється в рамках різних моделей з різних джерел фінансування. Все більший розвиток отримує кооперативне фінансування (навчальні кооперативи). Держава зберігає свою роль у фінансуванні професійної освіти.

## 2.4. Система професійної освіти в КНР

### 2.4.1. Система освіти: технічна та професійна освіта

У Законі КНР «Про професійну освіту», прийнятому в 1996 році, чітко регламентовані значення, структура, основні завдання, управлінський апарат і фінансові джерела професійної освіти. Прийняття цього документа означає, що професійна освіта в Китаї поставлено на правову основу [14, с. 61].

Система освіти в Китаї включає в себе базисну освіту (дошкільна, загальна початкова і середня), середню професійно-технічну, загальну вищу освіту і освіту для дорослих.

У систему професійної освіти Китаю входять вищі і середні професійні школи, середні технікуми, середні школи професійної орієнтації, центри професійної підготовки, школи технічної підготовки для дорослих та інші подібні заклади, створені на сили громадськості. Вони відносяться до вищого, середнього і початкового щаблів і тісно пов'язані один з одним.

Вища професійна освіта, що здійснюється на базі середньої освіти вищого ступеня і є важливою частиною вищої освіти, поки знаходиться в початковій стадії розвитку. Воно ведеться головним чином в 87 професійно-технічних інститутах, короткострокових професійних університетах, спеціальних технікумах; десятках вищих спеціальних навчальних закладах, що зазнають перебудову; 133 вузах для дорослих, де в дослідному порядку дається вища професійна освіта за 188 спеціальностями. Більш того, в 18 середніх технікумах засновані групи вищої професійної освіти. Всі ці вищі професійні навчальні заклади готують кваліфікованих технічних працівників прикладного та технологічного призначення. Згідно з програмою розвитку професійної освіти, найближчим часом Китай прискорить реформу системи вищої професійної освіти, впорядкує свої вищі професійні школи, з тим щоб перетворити їх на нормальні професійні інститути [13, с. 95].

Середня професійна освіта - головна частина професійної освіти Китаю, що включає середні професійно-технічні школи, повні середні школи професійної орієнтації та середні технікуми. Вони готують для виробництва технічних і управлінських працівників середнього рівня. До теперішнього часу в країні налічується 3026 середніх професійних шкіл.

Повні середні школи професійної орієнтації відновлені на початку 80-х рр. і, глибоко відповідаючи вимогам підйому національної економіки і структурної реформи системи середньої освіти, отримали стрімкий розвиток. Сьогодні в 8500 таких школах навчаються 4 млн. чоловік. Завдання повних середніх шкіл

професійної орієнтації зводиться до підготовки працівників широкого профілю, що мають повну середню освіту і володіють певними професійними знаннями і навичками. Якщо в 80-х рр. школи такої категорії часто відчували дефіцит у викладачах-предметниках, навчальних посібниках, лабораторіях і виробничих базах, то тепер всі вони подолали ці вузькі місця, перетворившись на школи нового типу з певним масштабом, якість навчання в них значно підвищилася.

Середні технічні училища (технікуми), що з'явилися вперше в Китаї в 1949 р., призначені для підготовки робітників високої кваліфікації. Їх налічується 4467, в них навчаються 1,863 млн. чоловік за більш ніж 400 спеціальностями. В даний час в країні відкрито понад 17 тис. професійних навчальних закладів різного типу і різних ступенів, 2090 центрів професійної підготовки, понад 400 тис. центрів підвищення кваліфікації робітників і службовців, курсів технічної підготовки для дорослих і т.п. Щорічно кілька десятків мільйонів чоловік проходять підготовку в них. Все це говорить про те, що в Китаї в основному сформувалася система професійної освіти, що включає вищий, середній і початковий рівні і охоплюють широкі напрямки і профілі.

#### 2.4.2. Управління системою технічної та професійної освіти

До загальних тенденцій модернізації системи професійної освіти в Китаї відноситься:

- формування нормативно-правового забезпечення реформування професійної освіти;
- децентралізація управління професійною освітою;
- підвищення соціального іміджу професійної освіти;
- розвиток соціального партнерства професійної школи з виробництвом;
- підвищення рівня підготовки фахівців відповідно до вимог ринку праці;
- формування сучасної системи підготовки педагогічних кадрів для системи професійної освіти;

- зміцнення матеріально-технічної бази навчальних закладів профосвіти та створення системи фінансової підтримки учнів і педагогів;

- диференціація закладів професійної освіти за типами і видами [2, с. 108].

Обов'язкова освіта в середній школі Китайської Народної Республіки триває дев'ять років. На даному етапі Технічна професійна освіта (ТПО) здійснюється в професійно-технічних класах середніх шкіл.

Ці установи організовують курси від трьох до чотирьох років, які в основному забезпечують робітників, селян і службовців основними професійними знаннями і навичками. Професійні молодші середні школи, як правило, розташовані в сільській місцевості, де економіка менш розвинена.

У старших класах середньої школи ТПО забезпечується середніми професійними навчальними закладами: середні спеціальні навчальні заклади, школи для кваліфікованих робітників і професійні ліцеї. Випускники професійно-технічних молодших середніх шкіл можуть вступати до середніх професійних навчальних закладів, де освіта, як правило, триває три роки. Найпопулярнішими курсами в середній школі є виробничі, з інформаційних технологій, роздрібною торгівлі та гостинності, цивільного будівництва.

Студенти, які успішно пройшли середню професійну освіту, можуть вступити до вищих навчальних професійних установ, де тривалість програм становить від двох до трьох років.

Велику популярність в сільській місцевості отримали сільськогосподарські телерадіошколи: подібні телерадіошколи не вимагають великих витрат, дають швидкий ефект, покривають велику територію, і обслуговують великий контингент населення. Така форма освіти зручна як для держави, так і для селян, вона відповідає ситуації в країні, ефективно сприяє просуванню агротехнічних знань в селі, підвищує освітній рівень селян. В даний час працює одна центральна телерадіошкола Всекитайського масштабу, відкриті 39 шкіл провінційного рівня, 353 школи окружного рівня, 2200 шкіл повітового рівня і близько 10 тис. низових класів на рівні волості або селища. Ця всеохоплююча освітня мережа являє собою основну силу розвитку освіти для

дорослих, професійної освіти та впровадження науки і техніки в селі. В останні роки деякі провідні школи та будинки культури у волостних центрах і селищах підключилися до Інтернету, і світова павутина стала новим каналом розвитку професійної освіти та впровадження технологій у селах.

Вищими закладами професійної освіти та підготовки є:

- вищі професійні технічні установи;
- установи, які забезпечують п'ятирічні програми вищої професійної підготовки;
- університети, які забезпечують вищу професійну освіту.

У ранні роки комунізму в Китаї, пишуть Рут Хейхо, професор кафедри досліджень теорії та стратегії освіти Інституту Онтаріо з досліджень в освіті Університету Торонто (Канада) і Цян Жа-ад'юнкі - професор на факультеті освіти Йоркського університету, Торонто (Канада) в статті «Політичні інститути та їх роль у трансформації Китаю», - від політехнічних університетів була потрібна концентрація на практичних науках і надання наукової та математичної підготовки тільки на базовому рівні для забезпечення хороших технологічних стандартів. До середини 1950-х рр. проблеми подібного підходу стали очевидними і Китайська академія наук зробила безпрецедентний крок, створивши перший університет подібного роду в 1958 р. - Університет наук і технологій Китаю. Його подальший вплив викликав схожі напрямки реформ в інших політехнічних університетах. Результатом стало розширення навчальних планів разом з небаченими до цього можливостями для співпраці з хай - тек індустріями по всій країні політехнічні навчальні заклади зайняли провідні позиції в системі вищої освіти Китаю. Нещодавно заможне прибережне місто Шеньчжень вирішило вкласти 10 млрд. юанів (близько 1,4 млрд. дол.) для створення Південного університету наук і технологій для підйому місцевої економіки, замість додаткових вкладень у вже існуючий багатопрофільний Шеньчженський університет [6, с. 72]

Формальні і неформальні системи ТПО в Китайській Народній Республіці.

У Китайській Народній Республіці є недержавні постачальники професійної освіти в достатній кількості. В основному вони пропонують короткострокові сертифіковані курси і мають автономію в прийнятті рішень, що дозволяє їм бути більш адаптованими до потреб мінливого ринку.

Недержавних постачальників ТПО можна розділити на дві групи:

- некомерційні організації при підприємствах, галузеві, при соціальних і професійних асоціаціях, профспілках і різних некомерційних організаціях,

- комерційні організації, що пропонують короткострокові сертифіковані курси в рамках шкільної програми. Ці організації зареєстровані в податковій інспекції та відділі у цивільних справах, ведення освітньої діяльності можливо після отримання ліцензії у відділі освіти.

Відповідно до Закону Про професійну освіту КНР підприємства повинні забезпечити систематичну професійну освіту і навчання своїх працівників і безробітних осіб, яких вони наймають. Підприємство може створити професійно-технічне училище або професійний навчальний заклад або самостійно, або у співпраці з іншим підприємством, а також може доручити існуючим школам або професійно-технічним навчальним закладам забезпечення освіти своїх власних працівників або осіб, яких передбачається найняти на роботу [15, с. 47].

Професійна освіта і підготовка в Гонконзі реалізується на післясередньому рівні і забезпечується наступними установами, що працюють під егідою Ради професійної підготовки: гонконгським інститутом професійної освіти; гонконгським проектним інститутом; Школою бізнесу та інформаційних систем; молодіжним коледжем; навчальним центром розвитку індустрії гостинності; навчальним інститутом китайської кухні; Інститутом професійної освіти і знань.

Гонконгський інститут професійної освіти пропонує курси з прикладної науки, управління бізнесом, дитячої освіти та комунальних послуг, будівництва, дизайну, друку, пошиття одягу та електротехніки, готельному сервісу та туризму, інформаційним технологіям, виробництву та промислому будівництву.

Гонконгський проектний інститут був заснований в 2006 р. з метою об'єднання курсів, пов'язаних з дизайном.

Школа бізнесу та інформаційних систем працює з 2001 р. за програмами вищої освіти і фінансується з коштів, оплачуваних студентами за навчання. З 2004-2005 навчального року Школа пропонує програми в рамках проекту Yi Jin (кит.), започаткованого Урядом, орієнтованого на випускників загальноосвітніх шкіл та дорослих учнів (від 21 року і старше). Проект спрямований:

- на забезпечення альтернативного шляху для випускників шкіл та дорослих учнів в рамках безперервної освіти;

- забезпечення знаннями та навичками для роботи та подальшої професійної мовної підготовки та застосування інформаційних технологій в учнів;

- забезпечення безперервного навчання;

- підвищення якості та конкурентоспроможності людських ресурсів.

Молодіжний коледж був створений в 2004 р. Коледж приймає на навчання випускників середньої загальноосвітньої школи. Крім того, Рада професійної підготовки має в підпорядкуванні навчальні і дослідницькі центри, які пропонують базові навички в рамках навчальних програм та інноваційних навчальних курсів різного рівня для автомобільної промисловості, з електротехніки, електроніки, газу, ювелірної майстерності, механіки та металообробки, морської справи, друку, текстильної та зварювальної промисловості [4].

Управління та фінансування ТПО в Китайській Народній Республіці. Китайська Народна Республіка є найбільшою за чисельністю населення країною в світі. Тому розвиток системи професійної освіти має критичне значення для конкурентоспроможності країни та соціальної стабільності. У цих умовах уряд КНР несе відповідальність за такими трьома напрямками: 1) розвиток професійної освіти має здійснюватися в рамках програм з економічного та соціального розвитку країни [1, с. 109]; 2) Пріоритетна підтримка провідних професійних навчальних закладів і центрів підготовки, які складають основу

системи і служать зразком для інших; 3) здійснення загальної координації громадської діяльності з організації професійних навчальних закладів та центрів підготовки на законодавчій основі, макрорегулювання цієї діяльності [1, с. 110].

Основна відповідальність за професійну освіту і підготовку в Китайській Народній Республіці лежить на Міністерстві освіти та Міністерстві трудових ресурсів і соціального забезпечення. Міністерство освіти займається професійно-технічною освітою, а Міністерство трудових ресурсів і соціального забезпечення приділяє більше уваги професійній підготовці, відповідає за розробку професійних стандартів навичок, оцінку кваліфікацій і навичок, видачі ліцензій.

На місцевому рівні відповідні департаменти освіти та відомства трудових ресурсів і соціального забезпечення відповідають за поточне адміністрування професійної освіти та підготовки, у тому числі розподіл бюджетних асигнувань та Управління персоналом державних установ ТПО.

Для більш ефективної взаємодії між Міністерством освіти і Міністерством трудових ресурсів і соціального забезпечення, а також іншими міністерствами, що беруть участь в ТПО, в 2004 р. був створений міжвідомчий механізм, спрямований на координацію діяльності Міністерства освіти, Національної комісії розвитку реформ, Міністерства фінансів, Міністерства праці та соціальної безпеки, Міністерства з кадрів, Міністерства сільського господарства та офісу по боротьбі з бідністю.

Центральний інститут професійно-технічної освіти є Національним науково-дослідним інститутом ТПО Міністерства освіти. Він був створений в 1990 р. і займається консультаціями з питань політики в уряді; професійними консультаціями професійним навчальним закладам; професійними дослідженнями у сфері освіти; міжнародним співробітництвом та обмінами.

Китайське товариство професійної освіти і навчання було створено в 1990 р. і відповідає за розробку і техобслуговування співробітництва між різними установами ТПО в Китаї та академічними організаціями на національному рівні.

Уряд відіграє провідну роль у фінансуванні професійної освіти і підготовки і забезпечує посібниками освітні організації. Державні установи ТПО

фінансуються за рахунок державного бюджету, в той час як недержавні провайдери ТПО є фінансово незалежними. Відповідно до Закону «Про професійну освіту» в Китаї підприємство несе витрати з професійної освіти своїх співробітників і планування по найму працівників, а конкретні заходи відповідно до законодавства повинні бути узгоджені з керуючими департаментами при Державній Раді або регіональними урядами провінцій, автономних районів або муніципалітетів.

Установам ТПО дозволено стягувати плату зі студентів, які отримують середню або вищу освіту, професійну підготовку. Вартість навчання для неспроможних громадян може бути зменшена, як і для студентів з обмеженими можливостями. Деякі студенти також можуть бути звільнені від плати за навчання. Підприємства, установи, неурядові організації та інші громадські організації, а також окремі громадяни можуть виділяти фінансові кошти або засновувати Стипендії для підтримки ТПО. Всі доходи, отримані установами ТПО, використовуються в основному для розвитку.

Уряд Китайської Народної Республіки профінансував створення великої кількості національних лабораторій за ключовими напрямками економіки. В основному всі лабораторії розташовуються в безпосередній близькості від провідних політехнічних університетів. Наприклад, китайська Оптична долина розташована поблизу кампусу Хуажонського університету наук і технологій. Янціньський хай-тек сільськогосподарський демонстраційний район, підтримуваний 19 національними міністерствами, розташований поруч з північно-західним університетом сільськогосподарства, лісових наук і технологій, і державна синхронна радіаційна лабораторія знаходиться на кампусі USTC в Аньхой. Жоден з цих університетів не знаходиться в ключових містах, як Пекін або Шанхай. Тим не менш, уряд обрав розмістити деякі з ключових двигунів досліджень для економічного розвитку поблизу, надаючи рясне фінансування для досліджень, сприятливі умови і можливості. Багато з цих університетів також активно залучені в консультування деяких з провідних

китайських транснаціональних компаній, надаючи значний приплив грошових коштів з приватного сектору [2].

Рада з професійної підготовки в Гонконзі була створена в 1982 р. Рада складається з 18 членів неурядових організацій, включаючи представників освіти, промисловості, торгівлі, послуг і праці та трьох державних представників - уповноваженого з праці, генерального директора з торгівлі та промисловості, заступника секретаря з питань освіти. Радою керує виконавчий директор. всередині Ради робота ведеться чотирма функціональними комітетами, 21 навчальними комітетами та п'ятьма загальними комітетами.

Мета навчальних комітетів - консультувати з робочих кадрів і освітніх потреб різних галузей або комерційних секторів і рекомендувати на кращі практики для задоволення цих потреб. Загальні комітети відповідають за конкретні напрями підготовки, які можуть бути застосовані до більш ніж однієї галузі економіки. Цими областями є учнівство та торгівля, інформаційні технології, управління та контроль, технології навчання та професійна підготовка для людей з обмеженими можливостями.

Відповідно до постанови Ради майно включають:

- кошти, виділені законодавчою радою для цілей Ради;

- грошові кошти, отримані Радою за грантами, позиками, пожертвуваннями, зборами, орендною платою або відсотками;

- грошові кошти, отримані від продажу будь-якого майна, що належить Раді;

- майно та активи, придбані Радою. Навчання в установах ТПО є платним.

Але студенти можуть отримати кредит на навчання або фінансову допомогу відповідно до існуючих схем [6, с. 75].

Створення бази підготовки педагогів професійних установ, що фінансується державою, вперше було позначено в Плані відродження системи освіти КНР в ХХІ столітті, прийнятому в 1999 р Держрадою КНР. Передбачалося відкрити 50 центрів підготовки педагогів за участю профільних технологічних інститутів і навчальний заклад. Надалі число центрів збільшилося і вони стали

основою системи підготовки викладацьких кадрів для професійних освітніх установ. На думку китайських експертів, система проявила себе найкращим чином у справі сприяння підготовки викладацьких кадрів, сертифікації, підвищення наукового ступеня, ставши опорою і гарантією розвитку системи професійної освіти в Китаї в новому столітті [1, с. 114].

В даний час освітні установи самостійно набирають викладацький склад відповідно до квот, що встановлюються Урядом щорічно за кількістю викладачів. У Китайській Народній республіці діє система професійних звань для викладачів:

- викладацькі посади в спеціалізованих школах: доцент, викладач, асистент, вчитель;

- викладацькі посади у кваліфікованих робітничих школах: старший викладач, викладач, доцент-лектор;

- практико-орієнтовані викладачі і кваліфікованих робітників в школах і професійних середніх школах: старший викладач-практик, викладач-практик першого, другого і третього рангу.

Кваліфікаційна система викладачів сформульована в законодавстві: дані назви, типи, сфери застосування кваліфікації викладача, вимоги до різних видів викладачів, кваліфікаційні іспити для викладачів різних типів, підтвердження кваліфікації викладачів і їх права.

Існують наступні типи вчителів ТПО в залежності від отриманої освіти:

- вчителі молодших середніх шкіл/вчителі загальноосвітніх і спеціалізованих курсів в початкових професійних школах є випускниками вищих спеціальних нормальних шкіл або коледжів, які навчалися протягом двох-трьох років;

- вчителі старших середніх шкіл /вчителі загальноосвітніх і спеціалізованих курсів старших професійних училищ, технікумів і професійно-технічних вузів є випускниками нормальних коледжів, університетів;

- викладачі, які працюють в установах різних рівнів і видів освіти для дорослих, є випускниками інститутів вищої освіти.

Підготовка вчителів є обов'язком різних адміністративних органів. Навчальні заклади співпрацюють з організаціями, відповідальними за дослідження в області. Школи, де працюють вчителі, є основними місцями для підготовки вчителів. Вчителі закладів ТПО зобов'язані провести один місяць на виробництві протягом року або два місяці кожні два роки. У багатьох школах викладачі працюють неповний робочий день, оскільки працюють також і на виробництві.

Основна підготовка вчителів в Гонконзі здійснюється Гонконгським інститутом освіти. Інститут пропонує широкий спектр програм, включаючи професійні та професійно-технічні програми. Інші установи, що здійснюють підготовку педагогічних кадрів: Гонконгський Баптистський університет, Китайський Університет Гонконгу та Університет Гонконгу.

Консультативний Комітет з педагогічної освіти та кваліфікації рекомендують:

- всім викладачам брати участь у безперервному професійному розвитку, присвячуючи йому не менше 150 годин протягом трьох років;
- зараховувати і визнавати час, витрачений на підвищення кваліфікації.

Центр вчителів Гонконгу був створений в 1989 р. з метою просування безперервного професійного розвитку серед вчителів. Центр надає вчителям можливість обмінятися передовими практиками, брати участь у лекціях, семінарах і курсах, освоювати нові методи викладання і знання в питаннях освіти.

Кваліфікації та рамки кваліфікацій в Китайській Народній Республіці. Система сертифікації професійних кваліфікацій була введена в Китайській Народній Республіці в 1993 р., присвоєння кваліфікації приймає форму національної експертизи, яка складається з двох частин: іспиту на перевірку знань і оцінки практичних навичок. Після успішного проходження кваліфікаційних випробувань видається національний професійний сертифікат відповідно до професійно-технічних стандартів кваліфікації або кваліфікаційних вимог, встановлених урядом.

Експертиза проводиться органами за оцінками, затвердженими Урядом.

Сертифікати професійної кваліфікації мають п'ять рівнів:

- первинний сертифікат працівника (Національна професійна кваліфікація, рівень 5);

- проміжний сертифікат працівника (Національна професійна кваліфікація, рівень 4);

- розширене посвідчення працівника (Національна професійна кваліфікація, рівень 3);

- свідоцтво техника (Національна професійна кваліфікація, рівень 2);

- посвідчення старшого техника (Національна професійна кваліфікація, рівень 1).

Сертифікат є доказом того, що володар має знання і навички, необхідні для практичної роботи.

Відповідно до дослідження ОЕСР (2010) системи професійної освіти та підготовки в країнах в даний час стикаються з наступними проблемами:

- недостатньо розвинене співробітництво між закладами ТПО та роботодавцями з надання навчання на робочому місці, що є обов'язковим для кожного студента;

- відсутність фінансових ресурсів. Державні професійні установи залежать від фінансових ресурсів провінції, округу або району. Нерівномірний економічний розвиток регіонів Китаю, шкід в сільській місцевості і обмежених у фінансах провінціях в умовах обмежених ресурсів і уповільненого економічного зростання;

- недостатнє планування потреб ринку праці та незбалансованість пропозицій і попиту на ринку праці.

З метою вирішення перерахованих вище проблем зроблені ряд ініціатив:

- Державна рада Китайської Народної Республіки ввела заходи, спрямовані на створення нових робочих місць шляхом масового впровадження професійної освіти і підготовки в сільських районах;

- Національна комісія з розвитку і реформ, Міністерство трудових ресурсів і соціального забезпечення та Міністерство фінансів спільними зусиллями займаються поширенням професійної освіти та підготовки серед звільнених співробітників. Сільські громадяни можуть подати заявки на спеціальне фінансування для покриття оплати навчання;

- Азіатський банк розвитку ініціював проект під назвою «Технічна і професійна освіта і Демонстраційна підготовка». Проект спрямований на поліпшення якості та актуальності професійної освіти і підготовки в провінції Хунань шляхом поліпшення інституційного потенціалу професійної освіти та підготовки, навчання інструкторів та розробки навчальних програм;

Міністерство фінансів КНР фінансувало проект під назвою «Професійна освіта: лідерство — програма навчання».

Мета проекту - підтримка національної моделі вищої професійної освіти коледжів шляхом підвищення ролі вищих професійних коледжів в Китаї. В рамках проекту відбулося знайомство з кращими світовими практиками ТПО; 125 людей були відправлені до США, Німеччини та Австралії;

- 3 2008 року проходить щорічний симпозіум китайсько-австралійської професійної освіти. Темати обговорення є: обмін та співпраця в рамках професійної освіти, взаємна акредитація, забезпечення якості викладання, академічна мобільність викладачів і студентів.

#### **2.4.3. Фінансове забезпечення системи технічної та професійної освіти**

У Китаї вдало працює система освітніх кредитів з низькою процентною ставкою. Держава гасить 50% кредиту. Тому в Китаї кредитом користуються близько 12% студентів.

За прогнозами експертів, до 2030 р. для ефективного управління швидкозростаючою економікою Китаю знадобиться в 15 разів більше управлінців, ніж зараз. Для виконавчих китайців це не просто інформація до роздумів, а пряме керівництво до дії.

Згідно з даними, сукупний обсяг витрат Китаю на освіту (без урахування витрат на розвиток інфраструктури) в 2019 році склав \$155-160 млрд., що вивело країну в число світових лідерів за обсягами фінансування освітньої діяльності. З урахуванням витрат на будівництво шкіл, інститутів та їх модернізацію обсяг інвестицій подвоюється [14, с. 63].

Модернізація системи професійної освіти в Китаї це - розвиток багаторівневих, багатопрофільних і багатofункціональних середніх професійних навчальних закладів; підвищення соціального іміджу системи професійної освіти; підвищення кваліфікації педагогічних кадрів; розвиток соціального партнерства професійної школи з виробництвом; нормативно-правове забезпечення підвищення соціального статусу викладачів професійної освіти та підтримки малозабезпечених учнів, які навчаються в системі професійної освіти; збільшення частки практики орієнтованої підготовки за рахунок створення при навчальних закладах профосвіти власної бази практик; запровадження професійних стандартів

## ВИСНОВКИ

Провівши дослідження, можемо зробити наступні висновки:

Зарубіжний досвід розвитку середньої професійної освіти - аж ніяк не єдиний, зібраний в цілісний комплекс і універсальний досвід. Він дуже різноманітний і багатолікий.

Не викликає сумніву той факт, що однією з особливостей сучасного етапу реформування професійної освіти є тенденція її глобалізації та інтернаціоналізації, дедалі ширший «загальний підхід» до забезпечення і захисту інтересів і прав особистості, а через них - інтересів суспільства і держави. З цих позицій видається важливим і необхідним всебічний аналіз і врахування як зростаючих вимог суспільства до професійної освіти і соціального становлення молоді, так і міжнародного досвіду в даній області.

Сьогодні порівняльні педагогічні дослідження становлять особливий інтерес і цінність, бо вивчення і аналіз різних явищ в області виховання молоді розвинених країн світу стають нині фактично нормою нашого життя і наукової взаємодії. Щоб стати рівноправними партнерами, вписатися в світове співтовариство і розвиватися в єдиному потоці загальнолюдської цивілізації, ми повинні знати принципи і закони розвитку цієї цивілізації, які потрібно не тільки пильно і серйозно вивчати і аналізувати, а й впроваджувати багато конструктивних ідей у вітчизняну систему освіти.

Урядом Великої Британії були зроблені суттєві заходи з метою скорочення дотаційної підтримки освіти. В результаті, скорочення витрат на освіту, за задумом реформаторів, переслідує кілька цілей. По-перше, це повинно створити умови для більш раціонального використання грошових коштів. По-друге, стати стимулом для розвитку більш тісних контактів між інститутами освіти та ринком праці. По-третє, залучити в систему більше коштів з приватних і комерційних джерел. Нарешті, в-четвертих, сприяти розвитку більш ефективного самоврядування.

Проте, рівень фінансування, як за рахунок коштів держави, так і за рахунок інших джерел у Великобританії, залишається одним з найбільш розвинених у

всьому світі. У Сполученому Королівстві фінансові витрати на підтримку студентів (включаючи студентські кредити) у відсотковому вираженні до загальних витрат на освіту становлять 36% і залишаються найвищими в світі. Це дозволяє університетам зберегти найвищий рівень підготовки персоналу та якості освіти в цілому. Основні зміни в кадровій політиці за останні роки пов'язані з поліпшенням менеджменту університетів, у тому числі з приходом на вищі посади професіоналів з бізнесу та промисловості.

Незважаючи на деякі позитивні тенденції, заходи британського уряду, спрямовані на те, щоб зробити освіту в Сполученому Королівстві більш доступною. Більш того, у зв'язку з виходом Великобританії з Європейського Союзу її освітня система неминуче зіткнеться з новими викликами, пов'язаними, на наш погляд, з неминучими змінами системи фінансування освіти.

У Німеччині закон про професійну освіту (the Vocational Training Act) 1969 року, який встановив Федеральний інститут професійної освіти, заклав основу для сучасної дуальної системи, яка стала частиною державної системи освіти.

В даний час інститут забезпечує наукові дослідження, професійний персонал і платформу для соціальних партнерів і федерального уряду для спільної розробки та оновлення професійних стандартів.

У Німеччині соціальне партнерство є одним з найважливіших елементів дуальної системи професійної освіти і навчання в рамках федеральної структури державного устрою, яка передбачає чіткий і законодавчо закріплений розподіл обов'язків між федеральним урядом і землями в сфері освіти.

Підприємства несуть витрати навчання в компанії і платять винагороду стажисту, що регулюється колективним договором між сторонами.

Оцінка стажистів в дуальній системі заснована на трьох типах сертифікації: сертифікат в кінці періоду навчання після успішної здачі національного випускного іспиту, який всі стажисти повинні здати, незалежно від промислового сектора; сертифікат від навчального підприємства; і оцінка професійною школою.

У Німеччині розвиток системи професійного навчання визначається на основі групового консенсусу з питань змісту та підсумкової атестації. Фінансування професійної освіти і навчання там здійснюється за ліберальною моделлю.

Федеральний уряд відповідає за регулювання початкового і безперервного професійного навчання на підприємствах, прийому на навчання, вироблення освітніх вимог за медичними спеціальностями, проведення досліджень в області ринку праці та розробки нових спеціальностей.

На основі проведеного аналізу можна виділити такі ключові елементи системи професійної освіти Китаю:

- безоплатне навчання у школах, що дає збільшити кількість грамотного населення, підготувати здібних дітей до вступу у заклади вищої освіти або професійної освіти;

- активна державна підтримка розвитку професійної освіти, яка сприймається владою та суспільством як чинник технологічного прориву (розширення державного замовлення на підготовку фахівців з технічних і технологічних спеціальностей, стимулювання впровадження освітніх технологій, грантова підтримка молодих вчених тощо);

- вступні іспити у виші проводяться за програмами, що затверджені державним органом, через що виключається застосування різних методик відбору абітурієнтів;

- абітурієнти з невисокою кількістю балів не мають права вступати до провідних закладів професійної освіти, що мотивує до кращого навчання у середній школі, а також забезпечує високу якість відбору;

- високий рівень автономії закладів професійної освіти у виборі освітніх програм і методів навчання, що дозволяє краще враховувати специфіку майбутньої діяльності випускника та рівень потенціалу самого закладу;

- наявність різних мотиваційних програм для успішних студентів;

– китайські університети проводять реальну наукову та інноваційну діяльність, реалізуючи напрацьовані результати на відкритому ринку, у тому числі через технопарки та інженерні центри;

– ефективний моніторинг і аналіз якості навчання, чіткий контроль за підвищенням кваліфікації педагогів;

– стимулювання навчання іноземних студентів.

Таким чином, освіта в Китаї розвивається у напрямку децентралізації, гуманізації, створення сприятливих умов для розвитку особистості, підготовки її до життя у швидко змінюваному світі. Поширення інноваційної діяльності в системі освіти КНР відбувається в контексті світових тенденцій розвитку освітніх систем.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Босак О. В. Світовий досвід реформування системи професійної освіти. *Науковий вісник*. 2007. вип. 17.5. с. 235

2. Вакарчук І. Сучасні тенденції розвитку професійно-технічної освіти: пріоритети та завдання. *Освіта України*. № 63–64. 22 серпня 2008 р.

3. Гала С.В. Функціонування системи вищої освіти Китаю: аналіз досвіду. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. №9 (135). С. 72-77

4. Іванілов О. В. Управління освітою в КНР: історично-ретроспективний аналіз. Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету: зб. наук. праць звітно наукової конф. (Київ, 4-6 лютого 2014 р.) / укл. Г.І. Волинка, О. В. Уваркіна, О.П. Смельянова. Київ: Вид-во ННУ імені М. П. Драгоманова, 2014. С. 91-92.

5. Інновації у системі професійно-технічної освіти України / Укр.-канад. Проект «Децентралізація упр. навчанням в Україні»; уклад. Щербак О.І. К., 2008. ВЦ «Просвіта». 40-с

6. Китайська система освіти [Електронний ресурс]. URL: <http://www.osvita.org.ua/abroad/articles/26.html>.

7. Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти України. *Професійно-технічна освіта*. 2004. №3. С.3

8. Леу С. О. Особливості стандартизації в системі професійної освіти і навчання Великої Британії: методичні рекомендації. Київ: 2018. 55 с

9. Луначек В. Е. Сучасна освіта Китаю: проблеми і перспективи розвитку. *Постметодика*. 2013. № 1. С. 47-54. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Postmetodyka\\_2013\\_1\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Postmetodyka_2013_1_14)

10. Мельниченко Б. Система шкільної освіти у ФРН. *Історія школи*, 2001. № 5. С. 17-21.

11. Мумладзе В., Мирончук Н.М. Вища педагогічна освіта в Китаї. Модернізація вищої освіти в Україні та за кордоном: зб. наук. праць / за заг. ред. проф. С. С. Вітвицької, доц. Н. М. Мирончук. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2014. С. 200–203

12. Ничкало Н. Г. Развитие профессиональной освіти в условиях глобализационных та интеграционных процессов: монография. К.: Издательство НПУ имени М. П. Драгоманова, 2014. 125 с.

13. Ничкало Н. Г. Украинские концепции профессиональной освіти: тенденции і перспективы. *Педагогические і психологические науки в Украине*. К., 2007. С. 27-57.

14. Пироженко П. В. Основные направления реформирования общей средней освіти в Украине та Китае. *Образовательный дискурс: Гуманитарные науки: сб. науч. работ*. Киев: ИП Вид-во «Гілея», 2017. Вып. 2, ч. Т: Педагогические науки. С. 109–117

15. Профессиональное образование персонала предприятий: Сборник нормативно-правовых актов і методических материалов Украины. К., 2006. с. 38-60

16. Профессиональные учебные заведения в странах Европейского Союза: практ. посіб. / Л. П. Пуховська, О. В. Бородієнко, С. О. Леу, О. В. Мельник; за заг. ред. В. О. Радкевич. Киев: ИПТО НАПН Украины, 2017.- 219 с., с. 166-181. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/711447/>

17. Стан і перспективы развития профессионально-технической освіти в Украине: Сб. док. і материалов. К.: Парламентское вид-во, 2003, с. 158-164

18. Arnold R., Munch J. Fragen und Antworten zum Dualen System der deutschen Berufsausbildung. Bonn. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, 1995. 138 S.

19. Arnold R., Weber H. Weiterbildung und Organisation. Berlin, 1995. S.74-83

20. Beck U. Bildungsexpansion und betriebliche Beschäftigungspolitik. Frankfurt/New York, 1980. S.60–79

21. Beck U. Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main, 1986. S.67–112

22. Bildungspolitik in Deutschland 1945 – 1990: Ein historisch vergleichender Quellenband. Bonn, 1992. 574 S.

23. Greinert W. D. Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Struktur und Funktion. 2, verbesserte Auflage. Stuttgart. Holland Johannes, 1995. 154 S.

24. Greinert W.-D. Das deutsche System der Berufsbildung. Baden-Baden, 1998. 117 S.

25. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften BASS 1989/1990. Düsseldorf, 1989.

26. Führ Ch. Deutsches Bildungswesen seit 1945. Bonn. Inter Nationes, 1996.- 342 S.

27. Cortina K.S., Baumert J., Leschinsky A., Mayer K., Trommer L. Das Bildungswesen in der BRD. 2., verbesserte Auflage. Hamburg. Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2005. 912 S.

28. Tatsachen über Deutschland. GGP Media GmbH, Pöfnitz Printed in Germany, 2003. 500 S.

НУБІП УКРАЇНИ

НУБІП УКРАЇНИ

НУБІП УКРАЇНИ

НУБІП УКРАЇНИ