

**В.О. Радкевич,**  
директор Інституту професійно-технічної освіти НАПН України,  
доктор педагогічних наук, професор,  
член-кореспондент НАПН України

## **Професійна освіта і навчання в Данії**

За сучасних умов розширення міжнародних, економічних та культурних зв'язків, активної державної політики у сфері розвитку вітчизняної економіки зумовлюється необхідністю модернізації системи професійно-технічної освіти як основного постачальника кваліфікованих робітничих кадрів для сучасних підприємств галузей економіки і сфери обслуговування.

У цьому контексті значний інтерес становить досвід Данії, яка досягла значних успіхів у наданні високоякісної освіти на всіх рівнях, в залученні соціальних партнерів до прийняття рішень у сфері професійної освіти і навчання, у створенні умов для професійного розвитку педагогічних працівників та ін. І це не випадково, адже Королівство Данія – країна з високорозвиненою економікою: індустрією, транспортом, агрокультурою, сферою обслуговування; високою продуктивністю праці (на 1 зайнятого в економіці – 2,6 млн. чол. – 38 тис. доларів ВВП); високим рівнем заробітної плати (біля 29 євро/год.) і соціального захисту, безкоштовною освітою, медициною тощо.

Система професійної освіти і навчання в Данії постійно вдосконалюється. За останні 15 років реформи в цій галузі спрямовувалися на забезпечення відповідності системи професійної освіти потребам ринку праці; підвищення привабливості програм професійної підготовки, в порівнянні з академічними навчальними програмами; збільшення гнучкості системи з метою врахування потреб студентів і підприємств; поліпшення взаємодії між двома навчальними середовищами у професійній освіті – коледжами та підприємствами; оновлення педагогічних методів, які використовуються у процесі професійної освіти, концентруючи увагу на особистості кожного студента, його здібностях та інтересах; удосконалення системи професійної освіти у напрямках послідовності

та прозорості; перетворення системи професійної освіти у більш відкриту для всіх бажаючих навчатися, за допомогою введення часткових кваліфікацій та короткострокових програм професійної підготовки для слабких і введення додаткових кваліфікацій для сильних студентів.

Розвиток датської системи професійної освіти і навчання базується на таких трьох принципах:

1) принцип дуального навчання (the dual training principle). Згідно з ним, періоди теоретичного навчання (приблизного 1/3 часу) чергуються з періодами практичної підготовки на підприємстві (2/3 часу). Завдяки цьому принципу студенти отримують теоретичні, практичні, загальні та особистісні навички, необхідні для ринку праці;

2) принцип соціального партнерства (the principle of social partner involvement). Він означає, що соціальні партнери беруть безпосередню участь у прийнятті рішень та процесі професійної освіти;

3) принцип освіти упродовж життя (the principle of lifelong learning). Датська система професійної освіти і навчання є гнучкою. Вона дозволяє студентам отримати часткову кваліфікацію та через деякий час поновити навчання й продовжити його на більш високому рівні. Крім того, професійна освіта (базова, основна) та подовжена професійна освіта інтегруються для забезпечення зв'язку між різними кваліфікаційними та компетентнісними рівнями.

Професійна освіта спрямована на навчання молодих людей, яким виповнилося 16 років. Середній вік студентів закладів професійної освіти – 22 роки. Водночас, значна кількість професійних курсів зорієнтована на освіту дорослих – віком від 25 років. Професійна освіта здійснюється на базі коледжів та підприємств. У Данії існує 5 типів коледжів: сільськогосподарські; комерційні; коледжі соціального захисту та коледжі з охорони здоров'я; технічні коледжі; коледжі змішаного типу. У коледжах отримують професійну освіту як молодь, так і дорослі. Програми професійної освіти тривають від 18 місяців до 5,5 років. За змістом вони розподіляються на дві частини: базовий

курс (широкий за змістом) та основний курс (спеціалізація з будь-якої професії чи ремесла).

Більшість студентів розпочинають навчання в коледжі з базового курсу, після проходження якого переходять до практичної підготовки на підприємстві. Будь-яка людина, котра отримала обов'язкову шкільну освіту, допускається до проходження базового курсу. Але для продовження навчання, тобто для переходу до основного курсу (main course) і безпосередньо практичної підготовки, необхідно мати договір із підприємством. Вибір учнів для одержання контракту проводиться на конкурсній основі: студент заповнює аплікаційну форму та проходить інтерв'ю з роботодавцем. Потім учень та роботодавець підписують контракт на випробувальний трьохмісячний термін, і учень отримує заробітну платню. У періоди навчання учнів на базі коледжу підприємство отримує фінансову компенсацію, згідно зі схемою покриття витрат (employers' reimbursement Scheme), затвердженою законодавчо в 1977 р., яка фінансується за рахунок внесків усіх роботодавців. Якщо студент не може отримати учнівське місце на підприємстві, то він проходить практичну підготовку на базі коледжу. 50 професійних програм включають таку підготовку, але 10 з них мають обмежений набір студентів.

Гнучкість системи професійної освіти щодо термінів навчання та його змісту конкретизується в індивідуальному навчальному плані студентів (personal education plan). Кожен студент розпочинає своє навчання у коледжі зі складання індивідуального навчального плану, в якому він вказує цілі навчання, шляхи їх досягнення, види навчальної діяльності тощо. Цей план складається за допомогою контактного вчителя (тьютора) із коледжу, він також відповідальний за оцінювання рівня освіти, набутої студентом до вступу в коледж, врахування його «реальних» компетентностей. Оцінювання раніше набутої освіти сприяє втіленню принципу освіти впродовж життя, забезпечує зв'язок системи професійної та вищої освіти. Індивідуальні навчальні плани студентів вносяться в національну комп'ютерну мережу під назвою «Навчальні плани студентів». Оціночна відомість (scope-card) розробляється на основі індивідуального навчального плану студента й показує його прогрес у

досягненні поставлених на початку навчання цілей.

У комп'ютерній мережі студент може отримати інформацію про різні види навчальної діяльності, які пропонує коледж, зареєструватися для участі в них, а також інформацію про розклад занять про кількість пропущених ним занять. Під час проходження студентами практики на підприємстві, керівники практики мають доступ до індивідуальних навчальних планів, розміщених в електронній базі, і згідно з ними планують свою діяльність.

Деякі студенти розпочинають професійну освіту з навчання на робочому місці (до початку базового курсу). В Данії такий підхід називають «новим учнівством». Студенти укладають угоду про навчання з підприємством, і впродовж першого року повинні набути такі ж знання та кваліфікації, як і ті, що навчаються за базовою програмою в коледжі.

Існує 12 професійних напрямів, з них можна вибрати відповідні програми професійної освіти і навчання: автомобільний, авіаційний та інші види транспорту; транспорт та логістика; будівництво; комунальні послуги та обслуговування будівель; тваринництво, рослинництво, природа; промисловість та високотехнологічне виробництво; медіа-виробництво; електротехніка, автоматизація та інформаційні технології; охорона здоров'я, догляд та педагогіка; торгівля та комерція; краса та догляд за тілом.

Навчання за цими програмами передбачає наявність в абітурієнтів завершеної обов'язкової освіти. Усі програми дають можливість вийти на ринок праці в якості кваліфікованого робітника. Водночас окремі програми професійної освіти і навчання дають студентам можливість опанувати деякі програми вищої освіти. Наприклад, в університетські або спеціалізовані коледжі, які пропонують програми рівня «професійного бакалавра» (180–240 кредитів ECTS) з напрямів: комерція, медицина, освіта, інженерна справа, медичний догляд. Означені програми мають практичну спрямованість (період практики на робочому місці не менше 30 кредитів ECTS). Більшість із цих програм дають доступ до подальшого навчання в тій же галузі.

Для розширеного доступу молоді до системи професійної освіти і навчання в Данії існує значна кількість програм з отримання часткових та

більш практично орієнтованих кваліфікацій. Необхідність створення таких програм зумовлена наявністю значної кількості молоді з низьким рівнем знань і вмінь. Це стосується дітей іммігрантів та біженців, які недостатньо вміють читати, писати, рахувати тощо. Для цієї категорії молоді в Данії пропонуються: короткострокові програми професійної підготовки, програми оволодіння частковими кваліфікаціями, програми «учнівства», початкової професійної підготовки, ознайомлювальні програми.

Короткострокові професійні програми (short VET programmes) в Данії були запроваджені в 2005 р. Їхня мета – отримання професійної освіти для практично орієнтованої молоді та забезпечення її працевлаштування після закінчення навчання. Такі програми дають можливість забезпечувати кадрами ті професійні сектори, де є реальні можливості працевлаштування та існує потреба у кваліфікованих спеціалістах, які отримали окремі спеціалізовані кваліфікації. Наприклад, м'ясна чи роздрібна торгівля.

Програми оволодіння частковими кваліфікаціями (partial qualifications) розроблені профспілковими комітетами для студентів, які не мають достатньо вмінь чи терпіння, щоб отримати повну професійну кваліфікацію. Приблизно, у 70 із 110 програм професійної підготовки передбачається отримання часткових кваліфікацій, які відповідають профілям професій. Отримавши часткову кваліфікацію, студент має змогу продовжити навчання й закінчити повний курс професійної підготовки в майбутньому. Навчання закінчується тестуванням та отриманням сертифікату про часткову кваліфікацію. Розподіл програм на часткові кваліфікації пов'язаний із розвитком національної системи кваліфікацій, яка відповідає Європейській кваліфікаційній системі.

Із програми «учнівство» (the apprenticeship pathway) студенти починають навчання і проходять увесь базовий курс на підприємстві, а після року учнівства розпочинають вивчення основного курсу на базі коледжу. Індивідуальний план студента є елементом, який підтримує зв'язок соціальних партнерів (коледжу, підприємства та студента), в ньому відображені цілі й етапи практичної підготовки. Викладачі коледжу і представники підприємства несуть відповідальність за керівництво та консультаційну допомогу студенту,

за оцінювання набутих ним компетентностей для можливості подальшого навчання. Модель учнівства максимально наближена до системи підготовки, заснованої на компетентностях, коли важливими є компетентності випускника, а не шлях їх набуття.

Ознайомлювальні програми (pre-training). Згідно з цією моделлю навчання молоді (15–18 років) має змогу розпочати професійну підготовку на підприємстві впродовж 3–6 місяців. За цей період як молоді люди, так і представники підприємств «придивляються» один до одного. Після короткострокового навчання учень безпосередньо бере участь у процесі виробництва. Учень та підприємство укладають контракт, який можна перервати через 3 місяці випробувального періоду. Якщо одна із сторін хоче перервати контракт пізніше, це робиться шляхом юридичних переговорів у профспілковому комітеті.

Програми «початкової професійної підготовки» дають змогу студентам, проходити базовий курс навчання на базі коледжу та першу частину основного курсу – на підприємстві чи на базі коледжу (при відсутності учнівських місць на підприємстві). Потім студент повинен не менше, як 6 місяців, відпрацювати на підприємстві та отримати відповідні кваліфікації. Якщо студент хоче продовжити навчання за обраною програмою професійної підготовки, він звертається до коледжу для оцінювання отриманих ним кваліфікацій. Після цього розробляється індивідуальний план навчання, в якому детально описуються його академічна діяльність та набуті практичні навички. Ця модель розроблена для практично орієнтованої молоді з метою надання їй можливості пройти повну професійну підготовку за більш тривалий термін навчання.

Для молодих людей до 25-ти років, які не засвоїли програму освіти молоді, існує близько 90 виробничих шкіл, покликаних сприяти особистісному розвитку учнів, покращенню їхніх можливостей щодо здобуття освіти та працевлаштування у майбутньому. Специфіка діяльності виробничих шкіл полягає у навчанні молодих людей в майстернях (деревообробка, металообробка тощо) для оволодіння кваліфікаціями, необхідними для завершення програм професійної освіти. Навчання у виробничих школах триває

5–6 місяців, однак не більше одного року. Після завершення навчання іспити не проводяться.

Якість професійної освіти і навчання забезпечується запровадженням єдиних вимог, правил і рекомендацій (навчальні плани), які визначають цілі, зміст, тривалість засвоєння програм, окремих предметів; системи тестів та екзаменів із залученням зовнішніх екзаменаторів; державних дозволів на надання освітніх послуг (Міністерство дітей та освіти видає дозволи на програми професійної освіти і навчання; Міністерство науки, інновацій та вищої освіти – для університетів); Інституту з питань оцінювання та агенції з питань акредитації.

Фінансування професійної освіти і навчання здійснюється з державного бюджету, незалежно від підпорядкування чи власності навчального закладу. Воно побудоване за так званим «таксиметричним принципом» – всеохоплюючою системою, у якій навчальні заклади фінансуються залежно від кількості студентів. Кошти щороку приходять «пакетом», а конкретний розподіл видатків здійснюють ради навчальних закладів. Таксиметричний тариф залежить від галузі й рівня освіти.

У Данії відсутній орган інспектування якості професійної освіти і навчання. Діяльність професійних навчальних закладів спрямовується на забезпечення високого рівня компетентності випускників, готовності до навчання на вищому рівні освіти та на розвиток громадянських якостей, щоб стати активними громадянами у демократичному суспільстві.

На всіх етапах забезпечення якості професійної освіти і навчання важливу роль відіграють соціальні партнери: Конфедерація професіоналів, професійні комітети, професійні спілки, консультативна рада, спілка працівників освіти тощо. Соціальні партнери відповідають за розвиток системи професійної освіти і навчання, прагнуть, щоб зміст програм та набуті кваліфікації відповідали потребам ринку праці. Їхня роль полягає у визначенні цілей для програм професійної освіти й навчання, співпраці з провайдерами (професійні коледжі, підприємства), проведенні екзаменів та сертифікації, моніторингу розвитку ринку праці, адаптації програм до нових умов і вимог.

Важливим соціальним партнером професійної освіти і навчання є Конфедерація професіоналів Данії. До неї входять Професійні Комітети з різних галузевих напрямів. Ці комітети здійснюють моніторинг галузей, конкретних підприємств, з'ясовують необхідність у нових кваліфікаціях, навчальних програмах. Відповідно їх розробляють і пропонують для системи професійної освіти і навчання. Професійні комітети функціонують за кошти роботодавців відповідної галузі.

До розвитку професійної освіти й підвищення кваліфікації дорослих активно долучаються професійні спілки Данії. Їхні представники беруть участь у розробці нових законодавчих ініціатив стосовно професійної освіти, колективних договорів підприємств у частині закріплення права працівників на навчання й підвищення кваліфікації. Водночас, профспілки розвивають взаємодію зі студентами коледжів, захищають їхні інтереси під час виробничого навчання, беруть участь у розв'язанні конфліктів, які виникають на робочому місці, можливість переведення на інше місце практики тощо. При цьому членські внески студентів значно менші, ніж у решти членів профспілки.

Профспілки також перевіряють правильність оформлення та дотримання трудових угод між студентами і роботодавцями в частині виплати зароблених коштів, сума яких на кожному році навчання змінюється і на останньому становить як у робітника.

Важливу роль у розвитку професійної освіти й навчання відіграє Спілка працівників освіти Данії. Вона об'єднує понад 10500 викладачів. У самій спілці працює 41 працівник. До основних завдань Спілки належать: ведення діалогу з Міністерством дітей та освіти, політичними партіями; підготовка заяв для Уряду у зв'язку з центральним плануванням та розвитком політики у секторі освіти; надання членам інформації про нинішні умови праці щодо оплати праці, а також про політичні та освітні тенденції; підготовка до впровадження громадських компаній з питань, пов'язаних з освітою; проведення тренінгів та семінарів для представників навчальних закладів; організація зустрічей, курсів, конференцій на освітні та організаційні теми; співпраця з іншими профспілками на національному та міжнародному рівнях.



Діяльність Спілки спрямовується на забезпечення безперервного професійного розвитку педагогічних працівників, зниження співвідношення кількості студентів на одного вчителя, зменшення кількості предметів загального призначення і збільшення спеціальних, зміщення акцентів: від освіти – до індивідуального й диференційованого навчання на всіх рівнях.

Особливий інтерес становить діяльність Консультативної ради з питань професійної освіти і навчання, яка складається з 20-ти членів–представників соціальних партнерів, керівників навчальних закладів, асоціацій викладачів, представників Міністерства дітей та освіти. Консультативна рада є дорадчим органом Міністерства з усіх питань щодо професійної освіти і навчання. Її роль полягає у відстеженні тенденцій розвитку ринку праці, попиту на навчальні програми й на цій основі розробленні рекомендацій для впровадження інновацій та вдосконалення системи професійної освіти і навчання.

Найважливішими завданнями, які сьогодні постали перед датською системою професійної освіти і навчання, – це зменшення відсіву студентів та підвищення її відкритості як для «сильних», так і для «слабких» учнів. Для розв'язання цих завдань було розроблено індивідуалізовану систему професійного навчання, яка надає широкі можливості для розробки індивідуальних навчальних планів, визначення студентом власних цілей навчання та урахування раніше набутої освіти.

До сучасних ініціатив Уряду Данії у сфері професійної освіти і навчання віднесено: забезпечення якості й відповідності професійної освіти і навчання потребам громадян і ринку праці (розробка нового Закону «Про професійну освіту і навчання»); підвищення рівня довіри професійним навчальним закладам (розробка нового закону «Про професійні навчальні заклади»), підвищення рівня професійної компетентності викладачів; створення привабливого навчального середовища (розробка нового Закону «Про навчальне середовище»), виділення коштів на розробку навчальних програм (майже 0,4 млрд євро) впродовж 2014–2020 рр.; збільшення місць для проходження практичного навчання студентів.