

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ

**ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ
СИСТЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
І НАВЧАННЯ В КРАЇНАХ
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК

*Друкується за рішенням вченої ради
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України
(протокол № 9 від 10 вересня 2018 р.).*

Рецензенти:

Н. В. Пазюра – доктор педагогічних наук, професор;

Л. М. Єршова – доктор педагогічних наук, доцент;

Р. А. Колишко – кандидат юридичних наук.

318 **Законодавче забезпечення розвитку систем професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: практ. посіб. /** О. В. Бородієнко, О. П. Радкевич, О. В. Базелюк, М. М. Шимановський; за заг. ред. О. В. Бородієнко. – Житомир: «Полісся», 2019. – 188 с.

ISBN 978-966-655-914-5

У посібнику, який створено колективом лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, представлено результати наукового аналізу законодавчого забезпечення розвитку систем професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу. Проаналізовано специфіку правового регулювання та законодавчого забезпечення відносин у сфері професійної освіти і навчання у країнах ЄС, підготовки педагогів професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємств.

Для розробників державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, керівників та педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, працівників науково-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти МОН України і підрозділів Державної служби зайнятості України, викладачів і студентів закладів вищої освіти, науковців, аспірантів, докторантів.

УДК 377/378.018:34:[341.16ЕС]

ISBN 978-966-655-914-5
[https://doi.org/10.32835/
978-966-655-914-5/2019](https://doi.org/10.32835/978-966-655-914-5/2019)

© Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2019
О. В. Бородієнко, О. П. Радкевич,
Н. В. Базелюк,
М. М. Шимановський, 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	12
1.1. Політика Європейського Союзу щодо забезпечення розвитку професійної освіти і навчання	12
1.2. Понятійно-категоріальний апарат законодавства про професій- ну освіту і навчання в країнах Європейського Союзу.....	27
1.3. Педагогічний персонал для сфери професійної освіти і навчання: порядок підготовки, атестації, сертифікації	43
1.4. Правове регулювання неформальної та інформальної освіти і навчання у країнах Європейського Союзу.....	63
1.5. Регулювання фінансово-економічних відносин у сфері професій- ної освіти в країнах Європейського Союзу.....	70
1.6. Нормативно-правове забезпечення навчання персоналу підпри- ємств	83
1.7. Нормативно-правове забезпечення визнання професійних ква- ліфікацій у країнах Європейського Союзу.....	96
РОЗДІЛ 2. МОДЕЛІ ГАРМОНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ ДО ЗАГАЛЬНОЄВРОПЕЙСЬКИХ ПІДХОДІВ	107
2.1. Особливості досвіду Республіки Польща	109
2.2. Особливості досвіду Республіки Болгарія	130
ВИСНОВКИ.....	154
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	161
ДОДАТКИ	173

ВСТУП

У концептуальних засадах реформування та розвитку професійної освіти України «Сучасна професійна освіта»¹ наголошується на тому, що на сьогоднішній день існує низка проблем у сфері професійної (професійно-технічної) освіти (П(ПТ)О), які потребують негайного вирішення. Серед них – неврегульованість розмежування повноважень у сфері управління та забезпеченні фінансування розвитку професійної освіти; недостатній рівень управлінської культури у сфері професійної освіти керівників органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та закладів освіти; відсутність мотиваційного стимулювання розвитку соціального партнерства; невідповідність якості та напрямів професійної підготовки, рівнів кваліфікації здобувачів професійної освіти потребам ринку праці та запитам особистості; низький рівень престижності робітничих професій та професійних кваліфікацій. Водночас наголошується на тому, що вектор модернізації П(ПТ)О є трикомпонентним і передбачає:

– *децентралізацію управління та фінансування* (зокрема створення ефективної моделі управління професійною освітою з передачею реальних повноважень регіонам, замовникам кадрів та забезпечення автономії закладів професійної освіти для здійснення реформаторських змін; створення нової структури та оптимальної мережі закладів професійної освіти, що швидко реагує на потреби ринку праці, враховує запити особистості, забезпечує навчання впродовж життя та здобуття професійних кваліфікацій; вибудовування моделі багатоканального фінансу-

¹ Міністерство освіти і науки України (2018). Проект концептуальних засад реформування професійної освіти України «Сучасна професійна освіта». Електронний ресурс. Точка доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-rozrobilo-proekt-konceptualnih-zasad-reformuvannya-profesijnoyi-osviti-ukrayini-suchasna-profesijna-osvita>

вання закладів професійної освіти відповідно до обґрунтовано визначених обсягів, напрямів та рівнів підготовки кваліфікованих кадрів, реалізація інвестиційних проектів для модернізації сфери професійної освіти);

– *функціонування ефективних моделей соціального партнерства у сфері професійної освіти і навчання та ринку праці* (що передбачає розроблення професійних стандартів, формування системи кваліфікацій, що відповідають запитам ринку праці та особистості у сучасних професіях, упровадження інноваційних виробничих технологій, розроблення механізмів стимулювання роботодавців до впровадження практик навчання на робочому місці, виробничого наставництва, дуальної освіти; законодавче закріплення гнучких траєкторій професійної освіти і навчання, визнання неформальної та інформальної форм здобуття освіти, повних та часткових кваліфікацій, забезпечення здобуття професійних кваліфікацій упродовж життя з урахуванням гендерної рівності та інклюзії; створення системи професійної орієнтації, планування професійного розвитку та кар'єри, залучення соціальних партнерів до популяризації професійної освіти серед дітей, молоді, дорослого населення, формування нового іміджу професійних кваліфікацій, їх переваг при побудові кар'єри та професійного зростання особистості);

– *забезпечення якості професійної освіти* (зокрема формування змісту професійної освіти на компетентнісній основі відповідно до потреб економіки, професійних стандартів, вимог Національної рамки кваліфікацій; упровадження внутрішньої та зовнішньої системи забезпечення якості освіти; модернізацію освітнього середовища, що забезпечує інноваційність, доступність, прозорість, гнучкість і відкритість освітнього процесу для здобуття професійних кваліфікацій різними категоріями населення з урахуванням гендерної рівності; створення різнорівневої якісної системи підготовки педагогів професійної освіти, залучення до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва чи сфери послуг, запровадження мотиваційних механізмів стимулювання професійного розвитку педагогічного персоналу).

Найбільшою інновацією також стане *децентралізація управління сферою П(ПТ)О*, зокрема розмежування повноважень на рівні держави (зокрема визначення політики, розроблення та затвердження освітніх стандартів, створення системи забезпечення якості, забезпечення підготовки за професіями загальнодержавного значення, формування нормативів фінансового забезпечення здобуття професійних кваліфікацій); на рівні регіону (зокрема аналіз ринку праці – визначення потреби у підготовці кваліфікованих кадрів і визначення регіонального замовлення, управління та фінансове забезпечення діяльності професійної освіти, організація діяльності Регіональних рад професійної освіти та наглядових рад закладів, формування мережі закладів, їх ліцензування та розвиток соціального партнерства) та на рівні закладу (розроблення стратегії його розвитку, організація та забезпечення освітнього процесу, розроблення власних освітніх програм, забезпечення функціонування внутрішньої системи забезпечення якості, налагодження результативної співпраці з соціальними партнерами, створення інклюзивного середовища тощо).

Вирішення цих завдань гостро потребує діяльності із модернізації освітнього законодавства та приведення його у відповідність до стартегічних завдань розвитку професійної освіти.

20 вересня 2018 року Міністерство освіти і науки України запропонувало до громадського обговорення проект Закону України Про професійну (професійно-технічну) освіту². У ньому, зокрема, унормовуються:

– *рівні та кваліфікації професійної (професійно-технічної) освіти* – перший (початковий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти передбачає здобуття особою кваліфікацій, що відповідають другому рівню Національної рамки кваліфікацій; другий (базовий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти передбачає здобуття особою кваліфікацій, що

² Міністерство освіти і науки України (2018). Проект Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту». Електронний ресурс. Точка доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu>

відповідають третьому рівню Національної рамки кваліфікацій; третій (вищий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти передбачає здобуття особою кваліфікацій, що відповідають четвертому рівню Національної рамки кваліфікацій;

– *види* (формальна, неформальна та інформальна освіта) *та форми* здобуття професійної (професійно-технічної) освіти (інституційна, індивідуальна, дуальна);

– *порядок здобуття професійної (професійно-технічної) освіти* (зокрема право на безоплатне здобуття першої професійної (професійно-технічної) освіти на кожному рівні професійної (професійно-технічної) освіти з оплатою за рахунок видатків державного або місцевих бюджетів);

– *організація освітнього процесу* (структура та тривалість навчального року, навчального тижня, дня, занять, відпочинку між ними, форми організації освітнього процесу тощо);

– *стандарти* професійної (професійно-технічної) освіти (структура, порядок їх розроблення та затвердження);

– *оцінювання результатів навчання* (зокрема порядок оцінювання та встановлення професійної кваліфікації здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти);

– *правовий статус здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти* (їх права і обов'язки, зокрема, право на професійне навчання впродовж життя та академічну мобільність, вільний вибір видів, форм і темпу здобуття освіти, закладів освіти і запропонованих ними освітніх програм; забезпечення стипендіями; забезпечення спеціальним одягом, спеціальним взуттям та засобами індивідуального захисту; збереження місця навчання на період проходження військової служби за призовом та/або під час мобілізації; участь у громадському самоврядуванні та управлінні закладом освіти; самостійне працевлаштування після завершення навчання);

– *права, обов'язки та соціальні гарантії педагогічних та інших працівників у сфері професійної (професійно-технічної) освіти* (зокрема право на належні умови для здійснення ними освітньої діяльності, захист професійної честі та гідності; справедливе та об'єктивне оцінювання своєї професійної діяльності; участь в

обговоренні та вирішенні питань, що стосуються діяльності закладу; індивідуальну освітню (наукову, мистецьку та іншу) діяльність за межами закладу; вибір методів та засобів навчання, що забезпечують якість освітнього процесу; розроблення авторських програм, вибір педагогічних технологій під час освітньої діяльності; самостійне обрання форми і місця підвищення кваліфікації, стажування на підприємствах, в установах, організаціях за напрямом своєї педагогічної діяльності);

– *організаційно-правовий статус закладу професійної (професійно-технічної) освіти* (зокрема право набувати особисті немайнові та майнові права, нести обов'язки, виступати стороною у судовому процесі, мати у власності кошти та інше майно; провадити освітню діяльність на певному рівні професійної (професійно-технічної) освіти або здійснювати освітню діяльність одночасно на різних рівнях освіти, за різними видами освіти за умови наявності відповідної ліцензії; здійснювати інноваційну, експериментальну діяльність та можуть укладати з цією метою відповідні договори про співпрацю з закладами освіти (науковими установами), іншими юридичними та фізичними особами).

Актуальність вивчення європейського досвіду у законодавчому забезпеченні розвитку систем професійної освіти і навчання зумовлюється значними напрацюваннями досліджуваного регіону в даному напрямі (через посилену увагу, яка приділяється сфері професійної освіти і навчання (ПОН) як засобу потужної економічної та соціальної інклюдії, пріоритетизацією забезпечення якості на рівні європейської політики, існуванням потужної інфраструктури забезпечення якості, методології її впровадження).

Дослідження іноземних правових норм, що регулюють професійну освіту, у першу чергу актуальне тим, що дає можливість розвивати власне правове поле у цій галузі освіти. У цьому контексті йдеться не про беззастережне уподібнення українських законів нормам права якоїсь іншої держави, оскільки досвід розбудови правової системи завжди спирається на національні і державні особливості і тому не може бути застосований беззастережно. Однак урахування досвіду правотворення є необхідним з двох причин: по-перше, перехід України від соціалістичної планової до ринкової економіки змушує змінити базові концеп-

туальні методологічні підходи до професійної освіти, адаптувати до потреб внутрідержавного ринку праці, по-друге – сучасна цивілізація вимагає забезпечення міждержавної мобільності робочої сили, отже – і адаптації внутрішнього законодавства співвідносно до вимог ринків інших держав і, у першу чергу, за рівнем кваліфікації, її критеріїв та показників.

Норми права виступають регуляторами суспільних відносин. Вони є одночасно і результатом осмислення діючої практики регулювання людських соціальних взаємин у певній суспільній галузі, і чинником, який ці соціальні взаємини впорядковує. Варто розділити нормативно-правове забезпечення професійної освіти у світі на дві групи.

По-перше, норми права держав, які традиційно і давно ідуть шляхом ринкової економіки і за цей час згенерували достатньо великий обсяг напрацювань у нормативно-правовій теорії регулювання ринкової економіки і професійної освіти як її складової, і у відповідній практиці її застосування. Такі нормативні доробки, в основному, оптимізуються як результат поступових еволюційних змін у самій професійній освіті та у ринку, для якого ця професійна освіта готує кваліфікованих робітників. Варто, безумовно, констатувати зростаючий інтерес до систем освіти традиційної ринкової економіки, в тому числі держав Євросоюзу, до їх методів, форм, принципів професійного навчання, які випробовувалися на їхніх теренах протягом десятиліть.

По-друге, норми права держав, які в нещодавньому минулому належали до так званого соціалістичного табору і, відповідним чином, намагаються реалізувати в своєму правовому полі та в освіті, яку право регулює, принципи ринкової економіки. Тут розвиток правового поля іде стрибкоподібно, у відповідності зі змінами соціальних преференцій держави, роботодавців-стейкхолдерів, профспілок та найманих робітників. Так званий «єдиний народногосподарський комплекс» ліквідований, на зміну йому прийшли приватні власники-підприємці, відповідним чином, держава втрачає мотивацію підготовки кваліфікованих робітників, яка, з огляду на вимоги, переходить до тих, хто, власне кажучи, використовує цю робочу силу для отримання прибутку – до приватних підприємців. Тим не менше, держава залишає

за собою свої соціальні зобов'язання, намагаючись при цьому розділити і фінансування професійної освіти, і саму технологію освітнього процесу із роботодавцями. Важливою тенденцією є також відчутна спроба перекласти відповідальність за підготовку та перепідготовку робітничих кадрів на зацікавлену сторону – стейкхолдерів – самих роботодавців, місцеві органи самоврядування, місцеві адміністрації, що обґрунтовується піклуванням про децентралізацію.

Джерельною базою дослідження стали: програмні документи ЄС (зокрема Маастрихтська угода, Брюгське комюніке, Копенгагенська декларація, Стратегія «Європа – 2020», «Біла книга» Європейської Комісії), національні звіти про стан розвитку сфери ПОН та відповідні тематичні звіти про сучасний стан законодавчого забезпечення систем ПОН, аналітичні матеріали європейських профільних інституцій, наукові дослідження (Т. Дайсінгер, Л. Дейтмер, П. Камарайнен, С. Манінг, М. Мудлер, Е.-С. Сарв, Д. Бріджес, С. Алле, Р. Александер, П. Бродфуд, Е. Вольф, М. Коулз, М. Янг).

Обґрунтованість наукових результатів зумовлювалась також методами, які використовувалися у процесі дослідження: на теоретичному рівні – аналітичний (зокрема такі прийоми, як аналогія, інтерполяція, групування, структуризація), синтетичний (узагальнення, екстраполяція), абстрагування (редукція, формалізація); на емпіричному рівні – спостереження, вивчення документів, експлікативні методи (контент – аналіз, івент-аналіз, когнітивне картування, статистичні методи, моделювання, прогнозування). Для глибшого розуміння процесів, які відбуваються у законодавчому забезпеченні ПОН в країнах ЄС, було також здійснено: низку міжнародних стажувань співробітників лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (зокрема в університеті міста Валенсія, Іспанія (2018); Міжнародному тренінговому центрі А. Офрі (Єрусалим, Ізраїль) (2017), стажування за напрямом «Професійна освіта за дуальною системою у Німеччині» (м. Берлін, Німеччина) (2018); взято участь у міжнародних форумах та конгресах (Міжнародний Конгрес Федерального інституту професійної освіти і навчання «Професійна освіта і

навчання майбутнього – впровадження інновацій») (2018); проведено низку консультацій з відомими європейськими вченими у сфері забезпечення якості професійної освіти і навчання (доктор Томас Дайсінгер, професор Університету Констанц (Німеччина); доктор філософії Фернандо Мархуенда, професор Університету Валенсії; професор Джоан Ромеро Апарізі, директор департаменту навчання Університету Валенсії; доктор Річард Фортмюллер, професор Інституту бізнесу (Відень, Австрія); доктор Бетгіна Сікер, професор Університету прикладних наук (Дюссельдорф, Німеччина).

Перший розділ посібника присвячено аналізу політики Європейського Союзу щодо розвитку професійної освіти і навчання, виокремленню ключових понять щодо законодавчого забезпечення розвитку систем ПОН, аналізу правового регулювання підготовки педагогічного персоналу для ПОН, неформальної та інформальної освіти, фінансово-економічного забезпечення ПОН, а також питанням правового регулювання визнання кваліфікацій.

Другий розділ посібника присвячено характеристиці моделей гармонізації законодавства щодо ПОН та приведення його у відповідність до європейських підходів (на прикладі Республіки Польща та Республіки Болгарія). Крім того, на основі опрацювання значної кількості джерел було створено навчальну програму підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти із питань законодавчого забезпечення їхньої діяльності, зокрема й на основі вивчення європейського досвіду законотворення у сфері ПОН (*Додаток А*).

Колектив авторів висловлює сподівання, що представлений посібник становитиме науковий та практичний інтерес для розробників державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, керівників та педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, працівників науково-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти МОН України й підрозділів Державної служби зайнятості України, викладачів і студентів закладів вищої освіти, науковців, аспірантів, докторантів.

РОЗДІЛ I

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВИТИ І НАВЧАННЯ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

1.1. Політика Європейського Союзу щодо забезпечення розвитку професійної освіти і навчання

На сьогоднішній день європейські країни в цілому, а Україна зокрема, стикаються з проблемами працевлаштування, необхідності підвищення рівня компетентності та професіоналізму працівників. Жорсткість вимог до професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників усіх галузей обумовлюється необхідністю її наближення до міжнародних стандартів якості, скороченням обсягів некваліфікованої і малокваліфікованої праці в багатьох галузях виробництва, постійним зростанням конкуренції на ринку праці.

Під політикою щодо розвитку професійної освіти і навчання ми маємо на увазі визнані міжнародною спільнотою договори, які являють собою письмову правову угоду, що регулюється міжнародним правом, укладається між двома або декількома суб'єктами міжнародного права незалежно від того, міститься вона в одному документі, у двох або кількох пов'язаних між собою документах, а також незалежно від її конкретної назви (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо)³.

Для глибшого розуміння специфіки законодавчого забезпечення розвитку професійної освіти і навчання у країнах ЄС вважаємо за необхідне здійснити огляд загальної політики щодо

³ Міжнародний договір [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%B9%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%D1%80>

розвитку професійної освіти і навчання. Далі представлено огляд основних документів, у яких і визначається ця політика.

Лісабонська стратегія (2000)⁴. Метою даної стратегії є створення в ЄС такої системи професійної освіти і навчання, яка стане загально визнаним еталоном якості у світі. Європейська Комісія підтримує, розвиває та реалізує політику навчання упродовж життя з метою допомоги країнам ЄС у співпраці та взаємного навчання. Комісія здійснює ці заходи за допомогою «відкритого методу координації», визнаючи водночас повну правочинність держав-членів у сфері ПОН. Усвідомлюючи, що навчання впродовж життя – один із найважливіших чинників для створення робочих місць, розвитку, а також залучення всіх представників суспільства, країни-члени ЄС та Європейська Комісія зміцнили свою політичну співпрацю через стратегічну рамкову програму «Освіта і професійне навчання 2020». Європейське регулювання окреслило такі базові вміння, які мають формуватися в рамках безперервного навчання: цифрова грамотність; володіння іноземними мовами; технологічна культура; підприємливість, а також якості й уміння, необхідні для суспільного життя. Населенню має надаватись можливість отримувати нові знання і підвищувати кваліфікацію як через освітянські осередки та заклади професійної підготовки, так і через роботодавців.

Копенгагенська Декларація (2002)⁵ Європейської Комісії та міністрів освіти європейських країн з розвитку співробітництва в галузі професійної освіти і навчання. У 2002 році саме вона започаткувала так званий Копенгагенський процес, який було спрямовано на реалізацію низки завдань:

- створення єдиного європейського простору в галузі професійної освіти і навчання (ПОН);
- забезпечення прозорості кваліфікацій за рахунок упровадження Європейського резюме;

⁴ Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12007L/TXT>

⁵ Copenhagen Process [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-Policy/Copenhagen-Process>

- запровадження нового додатка до диплома чи свідоцтва про освіту;
- запровадження свідоцтва про навчання за кордоном, у тому числі і в процесі трудової діяльності, європейського портфоліо мов, посилення координації на національному рівні, інформаційної та іншої підтримки з боку Європейського Союзу;
- розв’язання проблеми визнання компетентностей і кваліфікацій шляхом створення європейської рамки кваліфікацій;
- запровадження єдиної рамки кваліфікацій для забезпечення порівнюваності та прозорості національних кваліфікацій;
- створення єдиної системи перенесення знакових одиниць, що забезпечують прозорість, завдяки розробленню механізмів перенесення й визнання компетентностей і кваліфікацій між різними державами і на різних рівнях шляхом встановлення референційних рівнів; формулювання загальних принципів сертифікації та інших заходів, що охоплюють систему перенесення кредитних одиниць навчання і модулів;
- розроблення загальних принципів визнання неформального і інформального навчання шляхом порівняння принципів офіційного визнання такого навчання на основі позицій, вироблених різними суб’єктами освіти і навчання, та з урахуванням різних потреб і рекомендацій щодо підвищення якості методів і систем визнання для забезпечення прав громадян на проходження процедур офіційного визнання результатів неформального і інформального навчання;
- розроблення системи кваліфікацій і компетентностей на галузевому рівні на основі узагальнення досвіду, накопиченого на цьому рівні; формування системи галузевих кваліфікацій і компетентностей у рамках різних програм ЄС, інтеграції відповідних структур та ініціатив у цій галузі; визначення пріоритетних галузей та визнання кваліфікацій професійним співтовариством;
- забезпечення якості і розроблення загальних критеріїв і принципів оцінювання якості ПОН для підвищення економічної ефективності від інвестицій шляхом оцінювання відповідних стандартів та їх дотримання; розроблення загальної рамки забез-

печення якості; обґрунтування і визначення індикаторів якості для ПОН на основі використання кращого досвіду, створення Європейського керівництва із самооцінювання та аналізу діяльності структур, які займаються забезпеченням якості;

– задоволення потреб у навчанні викладачів і майстрів ПОН шляхом участі у програмах неформального навчання, підвищення ролі і мотивації педагогічних працівників закладів, що забезпечується визначенням потреб викладачів, майстрів та інструкторів в уміннях, необхідних у суспільстві, які базуються на знаннях, та створення умов для оволодіння цими вміннями⁶.

Європейська рамка забезпечення якості професійної освіти і навчання (EQAVET)⁷ (2009). Метою EQAVET є підтримка і моніторинг постійного вдосконалення національних систем професійної освіти і навчання. EQAVET пропонує порівняльний інструмент для відповідальних осіб на основі циклу якості, що складається з чотирьох етапів: визначення цілей і планування, реалізація, оцінка і перегляд. EQAVET визнає автономність національних урядів і є добровільною консультативно-дорадчою системою, яку можуть використовувати державні органи та інші організації, що працюють у сфері забезпечення якості ПОН.

Стратегічна ініціатива «Освіта та навчання 2020»⁸. Європейській системі освіти та навчання був наданий серйозний стимул для розвитку, що запровадив у 2009 році в дію всезагальну програму, спрямовану на розвиток економіки та створення нових робочих місць. Знання та інноваційні технології є найбільш цінним активом ЄС, особливо у зв'язку з глобальною конкуренцією, що стає з кожним роком більш інтенсивною у всіх секторах економіки. Ці чинники залишають відкритими проблеми якості навчання та професійної підготовки майбутніх фахівців. Окремими чинниками також є старіюче суспільство та дефіцит кваліфікованих кадрів на підприємствах. Стратегія

⁶ Copenhagen Process [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-Policy/Copenhagen-Process>

⁷ EQAVET [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.eqavet.eu>

⁸ Strategic framework – Education & Training 2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en

Європейського співробітництва у сфері освіти та навчання до 2020 року спрямовується на удосконалення системи освіти та професійної підготовки, що є надзвичайно важливим для країн-учасниць ЄС та носить стратегічний характер, охоплює систему світи в цілому, мережу закладів та ідею реалізації освіти впродовж життя. Освіта впродовж життя при цьому розглядається як системоутворюючий принцип. Крім того, значна увага приділяється як формальній, так і інформальній освіті на всіх рівнях від дошкільної освіти до професійної, академічної освіти та освіти дорослих.

У відповідності до зазначеної стратегічної ініціативи, до 2020 року планується досягти таких цілей:

1. Кількість осіб, залучених до програм професійної освіти, має бути не менше 15 % від загальної кількості осіб.

2. Кількість учнів/студентів (яким виповнилося 15 років), які не в повній мірі здобули освіти, повинна складати не більше 15 %.

3. Частка осіб з вищим рівнем професійної/академічної освіти має складати не менше 40 %.

4. Питома вага осіб, які не закінчили програми професійної освіти і підготовки та академічної освіти, не повинна перевищувати 10 %.

5. Не менше 95 % дітей у віці від 4 років до початку обов'язкової початкової освіти повинна брати участь у програмах дошкільної освіти.

Відтак можна виокремити чотири основні стратегічні цілі до 2020 року, що були узгоджені Європейським Союзом у рамках політики «Освіта і навчання 2020»⁹. Це допомогло визначити пріоритетні сфери для робочих програм, що спрямовуються на підвищення ефективності освіти і професійної підготовки. Такими цілями є:

1. Запровадження системи безперервного навчання та мобільності. В рамках реалізації цієї стратегічної цілі передбачається створення й узгодження із загальноєвропейськими національ-

⁹ Strategic framework – Education & Training 2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en

них стратегій навчання протягом усього життя, визнання результатів неформального та інформального навчання. Крім того, передбачається створення Європейської системи кваліфікацій, яка включає всі національні системи кваліфікацій (Європейську рамку кваліфікацій до 2010 року), а також підтримує використання підходу, заснованого на результатах навчання (для стандартів і кваліфікацій, процедур оцінювання і перевірки, освітнього кредитного трансферу, навчальних програм і забезпечення якості професійної та академічної освіти).

Окрема увага приділяється розширенню можливостей навчання та мобільності учнів/студентів: взаємна співпраця студентів з навчальними закладами покликана поступово усувати бар'єри і розширити можливості для оволодіння освітніми програмами та бути мобільним як у Європі, так і в усьому світі, як для професійної, так і академічної освіти. Важливе значення має також реалізація положення про освітні можливості осіб з особливими потребами.

2. Підвищення якості та ефективності освіти і навчання. Передбачається, що дану стратегічну мету буде реалізовано шляхом викладання програм професійної підготовки двома та більше іноземними мовами, що збільшить ефективність студентської та викладацької мобільності; запровадження ефективних програм професійного розвитку вчителів (шляхом фокусування уваги на якості початкової освіти і ранньої підтримки кар'єри для нових учителів, підвищення якості безперервної освіти та професійного розвитку для вчителів, викладачів та інших співробітників сфери освіти (наприклад, тих, хто бере участь у керівництві або діяльності закладів освіти та інших освітніх установ); покращення якості управління та фінансування (сприяння програмам, спрямованим на модернізацію професійної та академічної освіти (в тому числі навчальних програм), а також у рамках забезпечення якості надання професійної освіти і навчання, залучення високоефективного кадрового складу в сектор освіти дорослих, розвиток управління освітою на основі фактичних даних, проведення аналітичної роботи з фактичного запровадження сучасних освітніх технологій та залучення, за необхідності, приватних інвестицій).

Особлива увага приділяється також розвитку співпраці в сфері оволодіння учнями й студентами базовими навичками в читанні, математиці і науці (гуманітарним та точним наукам). На основі цього активізується співробітництво в освіті і професійній підготовці з метою поліпшення знань з математики та гуманітарних і точних наук. Важливим завданням також є розвиток новітніх навичок для нових робочих місць. Для цього необхідно переконатися, що оцінка майбутніх вимог до кваліфікації робітників та їх відповідності потребам ринку праці адекватно сприймаються в освіті та навчанні і, зокрема, у процесі планування діяльності закладів.

3. Забезпечення однакових можливостей в освіті, соціальної згуртованості та активної громадянської позиції, що має здійснюватися шляхом створення умов та сприяння рівному доступу та посилення якості надання й підтримки вчителів закладів; розвиток та навчання учнів/студентів з сімей мігрантів з залученням найкращих іноземних практик у галузі освіти; сприяння освіті та індивідуальному навчанню за допомогою своєчасної підтримки та раннього виявлення особливих потреб і необхідних послуг для учнів з особливими освітніми потребами; забезпечення шляхів для подальшої професійної освіти та підготовки осіб з особливими потребами.

4. Підвищення рівня інновацій та творчості (включаючи підприємницьку діяльність) на всіх рівнях професійної освіти і навчання. Це включає в себе роботу з розвитку ключових компетентностей (приділення значної уваги навчальним програмам, планам, оцінюванню та кваліфікаціям). Крім того, схвалюється творча та інноваційна діяльність у напрямку розроблення конкретних методів викладання (в тому числі з використанням новітніх засобів інформаційно-телекомунікаційних технологій). Стимулюється також розвиток партнерських відносин між закладами ПОН та підприємствами, науково-дослідними інститутами і приватними особами.

Отже, стратегічна ініціатива «Освіта та навчання 2020» спрямована на вдосконалення професійної освіти і підготовки різноманітними шляхами: залучення молоді до програм допільної

освіти, освіти впродовж життя, впровадження єдиної рамки ключових компетентностей, розроблення сучасної Європейської рамки кваліфікацій, запровадження ефективної системи навчання, підготовки і перепідготовки вчителів відповідно до сучасних освітніх вимог та ін. Крім того, на рівні ЄС впровадження політики здійснюється шляхом співпраці на локальному рівні з представниками європейських країн з метою кореляції та зміни їх освітніх політик і обміну передовим досвідом у контексті розвитку і регулювання різних освітніх програм, які фінансуються країнами ЄС.

Стратегія «Європа 2020»¹⁰. Окрему увагу необхідно приділити стратегії «Європа 2020», що була запроваджена у 2010 році та спрямовується на підтримку європейських країн щодо виходу із кризи і підйому економіки. У документі визначено три основні напрями для досягнення цієї мети, а саме: розумне інтелектуальне зростання (сприяння отриманню знань, інноваціям, освіті і цифровому суспільству), збалансоване зростання (сприяння розвитку промисловості та підвищення її конкурентоспроможності), інклюзивне зростання (підвищення рівня зайнятості громадян європейських країн, набуття відповідних навичок, які б відповідали сучасному ринку праці, боротьба з бідністю). В даному документі під інтелектуальним зростанням представники європейських країн розуміють підтримку ЄС з підвищення рівня розвитку освіти (підтримка прагнення населення щодо безперервного розвитку у рамках освіти впродовж життя, оновленні своїх навичок і вмінь), досліджень та інновацій (створюючи нові продукти/сервіси, які допоможуть створенню нових робочих місць відповідно до потреб населення і сучасних соціальних викликів), цифрового суспільства (використання інформаційно-комунікаційних технологій). Одна із основних ролей для досягнення вказаних цілей відводиться освіті, яку необхідно спрямовувати, як визначено у документі, на заохочення і підтримку молоді отримувати повну базову середню освіту та

¹⁰ Європа 2020 стратегія розумного, стійкого і всеосяжного зростання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fra.org.ua/uploads/media/file/0001/01/85c65ab6bada07f232e264f4d68d79ac8c9ee1a4.pdf>

зниження питомої ваги учнів, які не закінчують середню школу. Згідно з ініціативою «Європа 2020» (Europe 2020 initiatives)¹¹, вирішити ці проблеми країни ЄС планують за рахунок підвищення рівня якості і доступності навчання як у середній школі, так і у професійних та вищих навчальних закладах. Значна увага сфокусовується на розширенні можливостей студентів навчатися за кордоном, отримувати навички і вміння, які надавали б їм можливість успішного працевлаштування, кар'єрного і професійного зростання не тільки в країні проживання, але й в інших країнах світу.

Такий підхід зумовлений досить низьким рівнем підготовки учнів і студентів європейських країн у порівнянні з США і Японією. За даними ЄС, близько 25 % учнів загальних середніх шкіл Європи мають низький рівень навичок з читання, завелика кількість молодих людей отримують освіту або проходять підготовку без отримання відповідних кваліфікацій, менш ніж третина європейців віком 25–34 роки має дипломи з вищої освіти, на відміну від США (40 %) або Японії (50 %)¹². Тільки два європейські університети із 500 досліджених (Університети Кембриджа та Оксфорда), за даними Академічного рейтингу університетів світу (Academic Ranking of World Universities), оприлюдненими 15 серпня 2011 року, увійшли до десятки найпрестижніших вищих навчальних закладів світу. Треба зауважити, що Московський державний університет займає 77 місце, в той час як Україна зовсім не фігурує у цьому рейтингу¹³. З огляду на ситуацію, що склалася, країни ЄС спрямовують свої подальші дії щодо розвитку і впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, охоплюючи практично все населення своїх країн. Особливу увагу приділено підвищенню якості освіти в цілому й професійної освіти та

¹¹ Ініціативи Європа 2020 (Europe 2020 initiatives) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=956&langId=en>

¹² Портал Європейського Союзу. Європа 2020. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/europe2020/tools/flagship-initiatives/index_en.htm

¹³ Академічний рейтинг університетів світу (Academic Ranking of World Universities). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.arwu.org/index.jsp#>

підготовці кваліфікованих працівників зокрема, забезпеченню більшими можливостями людей різного віку щодо отримання освіти, постійно розвиваючи і мотивуючи до освіти впродовж життя. Як показують результати досліджень, від часу затвердження Лісабонської стратегії у 2000 році ЄС посилило увагу щодо освітньої політики, особливо професійної освіти і підготовки.

Туринський процес 2010¹⁴ (здійснюється за ініціативи Європейського фонду освіти). Основне завдання Туринського процесу полягає у виробленні єдиної позиції та стратегій розвитку державних політик і систем ПОН, у контексті підвищення конкурентоспроможності і забезпечення стійкого та інклюзивного зростання економік країн ЄС та країн-партнерів. Туринський процес спрямований на вироблення спільного розуміння середньо- та довгострокового бачення пріоритетів і стратегій розвитку ПОН; створення оптимальних способів імплементації стратегій і досягнення прогресу, розроблення і оцінювання таких політик ПОН, які дозволяють задовольняти потреби сучасної економіки і які вважаються реалістичними з точки зору наявних ресурсів; регулярне оновлення результатів аналізу і перегляд досягнень; забезпечення можливостей розвитку професійного потенціалу і аналізу політики з метою покращення стратегічного планування у країнах-партнерах; підтримку країн у підвищенні ефективності координації донорської діяльності з метою досягнення узгоджених національних пріоритетів¹⁵.

Брюгське комюніке¹⁶. 7 грудня 2010 року Європейські міністри з питань професійної освіти і навчання, Європейські соціальні партнери і Європейська комісія затвердили Брюгське комюніке «Про розширення європейської співпраці в галузі професійної

¹⁴ The Torino Process (TRP) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.torinoprocess.eu>

¹⁵ Курій Л. О. Розвиток системи професійно-технічної освіти України відповідно до вимог Європейського Союзу / Л. О. Курій // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2015. – № 4(2). – С. 207-214. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2015_4\(2\)_42](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2015_4(2)_42)

¹⁶ The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf

освіти і навчання на 2011–2020 роки». Цей документ визначає загальний підхід по розвитку ПОН та цілі, які необхідно досягти до 2020 року. Зокрема, у ньому прописаний план дій на найближчі роки, поєднуючи заходи на рівні національних держав з загальноєвропейською дорожньою картою. Основними цілями розвитку загальноєвропейської системи ПОН, визначеними у Брюгському комюніке, є: *приваблива та інклюзивна професійна освіта і навчання* (включаючи висококваліфікований педагогічний персонал, інноваційний процес навчання, висококласна інфраструктура, високий ступінь відповідності до вимог ринку праці, забезпечення гнучких індивідуальних професійних траєкторій для подальшого професійного розвитку), *високоякісна базова професійна освіта* (із співставною середній шкільній освіті привабливістю та спрямованістю на забезпечення ключових компетентностей та професійних умінь), *легкодоступна та орієнтована на розвиток професійної кар'єри подальша професійна освіта і навчання* (для роботодавців, найманих працівників, підприємців, безробітних, яка сприяє як постійному розвитку професійної компетентності, так і кар'єрному поступу), *гнучка професійна освіта* (яка базується на підході до оцінювання навчальних досягнень, уможливорює гнучкі освітні траєкторії між підсистемами освіти та визнання кваліфікацій, набутих шляхом формального, неформального, інформального навчання, включаючи навчання на робочому місці), *спільний європейський простір професійної освіти і навчання* (із прозорими кваліфікаціями, що уможливорює набуття, визнання кваліфікацій та умінь, міжнародну мобільність працівників всередині спільного європейського простору), *зростання можливостей для міжнародної професійної мобільності* (як для учнів закладів професійної освіти, так і для кваліфікованих робітників), *легкодоступні сервіси із отримання інформації та консультування з питань професійної освіти і навчання*.

Принципи європейської політики щодо розвитку ПОН пов'язані із сучасними соціально-економічними викликами, зокрема: необхідність забезпечення повної зайнятості населення, економічного зростання, інноваційної та конкурентної економіки і

ключових цілей ЄС (з акцентом на те, що сфері ПОН відводиться ключова роль у досягненні даних цілей); скорочення питомої ваги низькокваліфікованої праці та тенденція до зростання попиту на висококваліфіковану працю; зростання взаємозалежності та взаємодоповнюваності між середньою шкільною та професійною освітою; необхідність розглядати сферу ПОН не тільки як засіб забезпечення зайнятості та економічного зростання, але й як засіб безперервного професійного та особистісного розвитку; швидкі структурні й технічні зрушення, зміни у підходах до організації праці, професійних стандартах, зміни у характері завдань, які виконуються кваліфікованими робітниками, вимагають значної їх практичної та теоретичної підготовки включно із здатністю застосовувати набуті знання у робочому контексті; крім того, все більшого значення набувають такі якості, як ініціативність, готовність приймати рішення та брати відповідальність, комунікативні уміння та здатність до командної роботи; необхідність забезпечення здатності та готовності до розвитку професійної компетентності шляхом постійної участі у програмах, які пропонуються сферою ПОН.

Нині не викликає сумніву той факт, що ПОН та ринок праці країн ЄС з часом стикнуться з проблемами старіючого населення та скороченням кількості молодих людей у професійній освіті й на ринку праці. Як результат, дорослі, і зокрема працівники старшого віку, будуть все більше і більше долучатися до процесу оновлення і розширення навичок і компетентностей шляхом, у тому числі, й участі у програмах безперервної професійної освіти і навчання. Така зміна умов на ринку праці потребує зміни в підходах до навчання протягом усього життя. Це означає, що ПОН має забезпечувати більш гнучкі траєкторії отримання кваліфікацій. Зокрема, зміст програм професійної освіти має відображувати відповідність вимогам реального ринку праці. Крім того, мають бути створені системи визнання результатів неформального і інформального навчання.

Важлива роль у Брюгському комюніке відводиться інформаційно-комунікаційним технологіям (ІКТ), які, зокрема, можуть використовуватися для підвищення рівня знань дорослого насе-

лення за допомогою дистанційної освіти. Це особливо актуально в контексті того, що у країнах ЄС приблизно 76 мільйонів осіб віком від 25 до 64 років є низькокваліфікованими робітниками або працівниками без кваліфікації. Отже, необхідно забезпечити можливість ПОН реагувати на вимоги ринку праці шляхом залучення до співпраці відповідних стейкхолдерів. Це сприятиме регулярному перегляду переліку професій і освітніх стандартів.

Однією із ключових тенденцій розвитку промисловості країн ЄС є перехід до екологічно-орієнтованого підходу до виробництва та споживання. З метою зменшення видатків на підтримку екології у належному стані необхідним є розроблення навчальних програм, які містять інтегровані модулі зі специфіки експлуатації так званих зелених технологій (наприклад скорочення відходів, підвищення енергоефективності) та з певними спеціалізованими професійними навичками. За аналогією необхідності опанування навичок використання ІКТ технологій, «зелені навички» будуть важливі для майже кожної професії в майбутньому.

Однією з основних цілей Брюгського комюніке є поліпшення якості та ефективності ПОН, зокрема збільшення її привабливості і доречності в очах суспільства через зміну соціального, економічного та політичного підходу до розвитку професійної освіти і навчання. Для вирішення завдання збільшення привабливості передбачається:

- зростання якості початкової ПОН, підвищення якості і компетентності педагогів професійного навчання (шляхом створення гнучких переходів між усіма рівнями освіти і зростання обізнаності громадськості про можливості, які пропонує ПОН). Це має особливе значення в країнах ЄС, де ПОН у цілому має низьку привабливість. Особлива увага має приділятися педагогам, які здійснюють процес навчання у закладах ПОН, що дозволить учням та їх батькам познайомитися з різного роду професійною діяльністю і кар'єрними можливостями;

- використання практичного досвіду шляхом залучення до навчального процесу високоякісного передового технічного обладнання, навчальних матеріалів та інфраструктури. Зкладам ПОН пропонуються моделі спільного несення витрат на

придбання обладнання у взаємодії із компаніями-провайдерами та іншими соціальними партнерами. Крім того, підтримується використання інфраструктури та обладнання підприємств;

- гарантована інтеграція ключових компетентностей у навчальні плани початкової ПОН;

- організація навчання і вивчення діяльності на підприємстві, що сприятиме розвитку навичок управління кар'єрним зростанням, розпочинаючи з рівня початкової ПОН;

- підтримка процесу залучення закладів до переходу випускників на ринок праці або на подальшу освіту і навчання (за допомогою національних систем моніторингу);

- гарантування високої якості, прозорості, довіри, мобільності працівників, учнів шляхом створення інфраструктури забезпечення якості відповідно до Рекомендації EQAVET (європейське забезпечення якості ПОН); запровадження на національному рівні загальної структури забезпечення якості для закладів ПОН, яка відповідає вимогам ринку праці та є актуальною та затребуваною; покращення базової і безперервної освіти і навчання для майбутніх педагогів професійного навчання (викладачів, тренерів, наставників і консультантів), запропонувавши їм зручний та гнучкий навчальний графік та можливість навчання за кошт держави; створення можливостей для поглибленого співробітництва між закладами і підприємствами для поліпшення рівня знань педагогів щодо нових технологій та методів навчання; сприяння створенню продуктивних відносин між соціальними партнерами, підприємствами, освітою і постачальниками послуг з навчання, службами зайнятості, державними органами, науковими установами й іншими відповідними зацікавленими сторонами, для забезпечення кращої передачі інформації про потреби ринку праці та забезпечення відповідності між цими потребами і програмами навчання; запровадження нових моделей співпраці з компаніями та професійними організаціями, спрямованими на вирішення проблеми недостатнього досвіду учнів під час навчання та працевлаштування випускників закладів ПОН.

Передбачається, що схарактеризовані особливості спільної європейської політики щодо розвитку ПОН сприятимуть створенню системи кар'єрного орієнтування випускників шкіл для своєчасного та правильного вибору первинної професії; набуттю учнями якісної професійної освіти; створенню спільного освітньо-наукового простору професійної освіти, що забезпечить уніфіковані підходи до створення навчальних програм; забезпеченню професійної та географічної мобільності учнів та викладачів на європейських теренах (у тому числі й шляхом зарахування кредитів та можливості сертифікації навчальних результатів, отриманих шляхом неформального навчання (European Qualifications Framework (EQF) і європейській Кредитній системі для професійної освіти та навчання (ECVET); обміну досвідом шляхом участі у спільних програмах студентського обміну та обміну педагогічним і непедагогічним персоналом закладів професійної освіти; підвищенню конкурентоспроможності випускників та спільному європейському ринку праці; забезпеченню оперативного та своєчасного реагування закладів на змінну ситуацію на ринку праці; забезпеченню тісної взаємодії з різними стейкхолдерами, що має на меті забезпечення якості професійної освіти; забезпеченню гнучких можливостей підвищення кваліфікації педагогічного та управлінсько-адміністративного персоналу закладів; забезпеченню можливості доступу учнів закладів до найбільш сучасного обладнання, а також найму вчителів/викладачів, що знайомі як з сучасними технологіями, так і з професійним устаткуванням; зростанню рівня престижності професійної освіти як привабливої альтернативи академічній освіті; зростанню кількості контингенту закладів професійної освіти. Отже, сучасні політики професійної освіти спрямовуються у тому числі й на розвиток і уніфікацію освітніх програм у різних країнах для приведення їх у відповідність до загальноєвропейських вимог. Європейські політики в своїй суті спрямовані на поглиблення рівня привабливості, забезпечення якості та досконалості професійної освіти. Крім того, в політиках часто вказується на визначальну роль взаємодії уряду, соціальних партнерів та закладів професійної освіти для забезпечення необ-

хідних заходів для збільшення питомої ваги навчальних годин, які реалізуються в умовах виробництва (work-based learning) з метою набуття практико орієнтованих умінь; створення можливостей для посилення співпраці між закладами професійної освіти та підприємствами, для забезпечення можливості стажування вчителів на підприємствах; надання навчальним закладам професійної освіти оперативних даних щодо працевлаштування випускників та вдосконалення систем моніторингу переходу від навчання до роботи.

1.2. Понятійно-категоріальний апарат законодавства про професійну освіту і навчання в країнах Європейського Союзу

Для розвитку систем професійної освіти і навчання у країнах ЄС характерною є певна дихотомічність, сутність якої полягає у тому, що, з одного боку, країни-члени Європейського співтовариства зберігають власні самобутні національні системи (із притаманними їм особливостями, інституційною структурою, пріоритетами розвитку тощо), а з іншого – має місце прагнення до уніфікації, зокрема законодавчого, забезпечення розвитку ПОН у відповідності із спільною політикою ЄС, векторами її розвитку. Отже, у Європейському Союзі відсутня єдина модель професійної освіти й навчання і кожна країна-член Європейського співтовариства зберігає власну систему, адаптуючи її до загальноєвропейських вимог. Основними завданнями у сфері професійної освіти і навчання у країнах ЄС є забезпечення якості, безперервності, гнучкості освітніх траєкторій та можливостей здобуття професійної освіти, мобільність, гуманізація та зростання доступності.

Протягом останніх десятиліть професійна освіта і навчання є одним із найбільш вагомих пріоритетів розвитку освіти, у тому числі тому, що сектор ПОН розглядається як одна із детермінант розвитку економіки на теренах ЄС. Динамічний процес суспільно-економічного розвитку тісно пов'язаний із необхідністю якісних змін національних систем освіти, зокрема, масовим поширенням обов'язкової середньої, а також професійної освіти,

виникненням нових концептуальних розробок у напрямку безперервної освіти. Однією з головних цілей безперервної освіти є розширення та диверсифікація освітніх послуг, що доповнюють початкову освіту¹⁷.

Для однозначного тлумачення явищ, пов'язаних із розвитком професійної освіти і навчання, необхідним є огляд понятійно-категоріального апарату, що використовується у політиках та безпосередньо у законодавстві про професійну освіту і навчання в країнах Європейського Союзу. Огляд понять та їх тлумачень здійснювався на основі аналізу довідкових джерел, зокрема, Онлайновий глосарій освіти, Інститут статистики ЮНЕСКО (UNESCO Institute for Statistics. Online Education Glossary), Швидкий погляд на освіту 2010: показники Організації економічного співробітництва і розвитку (Education at a Glance 2010: OECD Indicators), Глосарій понять проекту Тюнінг (Glossary of Terms Used in the Tuning Project), Забезпечення якості й акредитація: глосарій базових понять і визначень (Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions), Якість освіти і навчання. Глосарій (Quality in education and training), Термінологія Європейської політики у сфері освіти і навчання – 130 ключових понять (Terminology of European Education and Training Policy (A selection of 130 key terms), Термінологія Європейської політики у сфері освіти і навчання – 100 ключових понять (Terminology of European Education and Training Policy (A selection of 100 key terms), Глосарій Європейської політики у сфері професійної освіти і навчання. Розширення інтернаціоналізації регіонів ЄС (Glossary on European Policy in VET. European Regions Enhancing Internationalization in Vocational Education and Training), Аналіз європейської термінології в освіті дорослих для спільного розуміння та моніторингу (Study on European Terminology in Adult Learning for a common language and common understanding and monitoring of the sector), Європас. Глосарій (Europass. Glossary), Глосарій. Рекомендації Європейського Пар-

¹⁷ Пальчук М. Модель професійної освіти й навчання в румунії – п'ятий етап європейської інтеграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа: http://rkig.edu.ru/palchuk_m_i/nvmdup_2011_1.33_41.pdf

ламенту та Ради Європи щодо запровадження ЄПК для освіти впродовж життя (Glossary: Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning), Глосарій термінології навчальних програм (Glossary of Curriculum Terminology), Забезпечення якості професійної освіти і навчання в ЄС. Глосарій (EU Quality Assurance in Vocational Education and Training. Glossary), Європейський Центр розвитку професійної освіти і навчання. Термінологія європейської освітньої політики (Cedefop. Terminology of European education and training policy), Європейська комісія. Європейське управління. Біла книга (European Commission, European Governance. A white paper).

Нижче представлено перелік понять, які використовуються в освітньому законодавстві країн-членів ЄС щодо розвитку професійної освіти і навчання, а також у загальноєвропейських документах, які регламентують політику у сфері ПОН.

Акредитація (якість) (*Accreditation (quality)*) є процесом, спрямованим на забезпечення якості професійної освіти і навчання шляхом здобуття закладом професійної освіти статусу акредитованого закладу. Такий статус надається закладу професійної освіти шляхом його затвердження відповідним законодавчим актом або професійними органами (організаціями) за заздалегідь визначеними стандартами¹⁸. Таким чином можна зробити висновок, що акредитація – це процедура, у ході якої національний орган з акредитації засвідчує компетентність юридичної особи чи відповідного органу щодо відповідності (ООВ) виконувати певні види робіт (зокрема здійснення навчальної діяльності, надання відповідних кваліфікацій, підготовка, реалізація та оцінювання результативності навчальних програм тощо). Мета акредитації полягає у визначенні можливостей конкретного закладу професійної освіти здійснювати підготовку кадрів певного рівня кваліфікації та наданні йому відповідного статусу (що уособлюється в досягненні ним високого ступеня самоорганізації (автономії), ефективному використанні бюджетних коштів і

¹⁸ Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.– 240 p.

матеріальних ресурсів, що виділяються на потреби професійної освіти). Акредитація недержавного навчального закладу визначає його спроможність здійснювати підготовку кадрів на рівні вимог, що встановлюються для державних вищих навчальних закладів, і дає право на видачу диплома про професійну освіту встановленого зразка.

Професійна освіта і навчання на виробництві (*on-the-job training*) – професійне навчання, що здійснюється безпосередньо в робочому контексті. Може бути самостійною формою навчання або складовою навчальної програми, поєднуючись з навчанням поза робочим місцем¹⁹. Таке навчання може здійснюватись як за формальною траєкторією (шляхом участі у визначених програмах навчання, тренінгах та інших формах), так і шляхом набуття умінь та знань у процесі неформального та інформального навчання (участі у конференціях, нарадах, стратегічних сесіях, виконання нетипових функцій, ротачії тощо). Існує також можливість визнання кваліфікацій, набутих шляхом неформального та інформального навчання на виробництві (шляхом участі у процесі сертифікації, який здійснюється уповноваженим органом).

Навчання персоналу компаній в умовах виробництва спрямоване на підвищення рівня їхньої професійної компетентності, розвиток високого рівня професіоналізму, майстерності, сучасного економічного та бізнес-мислення, вміння працювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі високої продуктивної праці та ефективної зайнятості.

Професійна підготовка робітників на виробництві здійснюється шляхом курсового чи індивідуального навчання. При курсовому навчанні безпосередньо на виробництві теоретичний курс учні (слухачі) вивчають у навчальних групах загальною чисельністю від 5 до 30 осіб, а виробниче навчання проводиться в два етапи:

¹⁹ From policy to practice A systemic change to lifelong guidance in Europe. CEDEFOP, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. – IV, 75 pp.

– на першому етапі навчання організується в навчальній групі чисельністю 5–15 осіб під керівництвом викладача теоретичного навчання з числа фахівців підприємства (інструктора) або майстра виробничого навчання, якщо навчання здійснюється на створеній для цього навчально-виробничій базі;

– на другому етапі – на робочих місцях підприємства, що атестовані за умовами праці, індивідуально під керівництвом не звільненого від основної роботи кваліфікованого робітника-інструктора виробничого навчання.

При індивідуальному навчанні робітник вивчає теоретичний курс самостійно та шляхом консультацій у викладачів теоретичного навчання. Виробниче навчання проводиться індивідуально на робочому місці під керівництвом інструктора виробничого навчання. Робітників, які навчаються індивідуально, доцільно за можливості об'єднувати в групи чисельністю від 5 до 30 осіб для вивчення спільної частини теоретичного курсу, передбаченої навчальними планами та програмами.

Професійні вміння та навички учні повинні набувати та вдосконалювати в процесі виготовлення продукції або виконання робіт з додержанням відповідних вимог до їх якості. З цією метою кожний робітник при індивідуальному навчанні на весь період виробничого навчання, а при курсовому – на другому етапі виробничого навчання забезпечується робочим місцем, оснащеним необхідним обладнанням, інструментами, сировиною і матеріалами.

Траєкторія професійної освіти і навчання (*Education or training pathway*) є набором навчальних програм професійного спрямування, що пропонуються школами, навчальними центрами, закладами професійної та вищої освіти або зацікавленими особами, що забезпечує гнучкі можливості для індивідуального професійного розвитку всередині певного сектору економіки, напрямку професійної діяльності або між секторами діяльності²⁰.

Управління в сфері освіти і навчання (*Governance in education and training*) – модель системи професійної освіти і навчання,

²⁰ Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.– 240 p.

за якої управління політичними рішеннями здійснюється на основі залучення зацікавлених сторін на всіх рівнях (галузевих, місцевих/регіональних, національних або міжнародних) для об'єктивного регулювання, виконання і контролю. Дана модель спрямована на зміцнення взаємодії між зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) і підвищення підзвітності, прозорості, узгодженості, ефективності та дієвості політики²¹. Управління освітою здійснюється у таких напрямках: чітке визначення компетенцій, повноважень і відповідальності органів управління всіх рівнів, забезпечення їхньої взаємодії; перехід від розпорядчого до регулюючого управління системою освіти; розвиток різних форм приватно-публічного партнерства у сфері управління професійною освітою.

Перевірка закладу професійної освіти і навчання (Inspection of a VET provider) – це діяльність контролюючих органів, яка здійснюється кваліфікованими і досвідченими професіоналами з метою оцінювання ефективності та результативності функціонування закладу професійної освіти на предмет відповідності задалегідь визначеним стандартам і критеріям²².

Такі перевірки, як правило, регулюються нормативними положеннями на національному рівні та здійснюються за такими напрямками: виконання закладом професійної освіти (провайдером) положень Конституції та відповідних законів, інших нормативно-правових актів з питань професійної освіти; дотримання навчальним закладом вимог державних стандартів освіти; якість підготовки навчальним закладом вихованців, учнів, студентів (слухачів), курсантів, екстернів, асистентів-стажистів, інтернів, клінічних ординаторів, здобувачів, аспірантів (ад'юнктів) та докторантів; організація у навчальному закладі навчально-виховної, навчально-методичної і наукової роботи; ефективність використання навчальним закладом педагогічного та науково-педагогічного потенціалу і матеріальних ресурсів; забезпечення розвитку та ефективність використання навчальним закладом матеріально-технічної бази і об'єктів соціальної сфери.

²¹ Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.– 240 p.

²² Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.– 240 p.

Лісабонська стратегія (*Lisbon strategy*) – це стратегія, метою якої є підвищення рівня конкурентоспроможності економіки Європейського Союзу (ЄС) на глобальному рівні та досягнення повної продуктивної зайнятості до 2010 року²³. Ця стратегія базується на трьох основних векторах:

- економічний розвиток, що гарантує перехід до конкурентоспроможної, динамічної, заснованої на знаннях економіки. Особлива увага приділяється необхідності постійно адаптуватися до змін в контексті інформаційного суспільства, а також стимулювати наукові дослідження і розробки;

- соціальна інклюзія, спрямована на модернізацію європейської соціальної моделі, інвестування в розвиток людського капіталу і боротьбу з соціальною нерівністю. Держави-учасниці, як очікується, будуть здійснювати інвестування в освіту і професійну підготовку, а також проводити активну політику зайнятості, забезпечуючи гнучкі індивідуальні можливості здобуття освіти;

- екологічна складова, додана на засіданні Європейської Ради в Гетеборзі в червні 2001 року, спрямована на раціональне використання природних ресурсів та охорону довкілля, забезпечення принципово нового підходу до економічного зростання із забезпеченням зазначених пріоритетів.

Неформальна освіта (Non-formal learning/education) – навчання, «вбудоване» в процес планової навчальної діяльності, яке, проте, не завжди моделюється як навчальна діяльність (у категоріях навчальних цілей, часу навчання або підтримки навчання). Так, результати навчання, набуті шляхом неформальної освіти, можуть бути підтверджені та привести до сертифікації, а саме навчання іноді описується як напівструктуроване²⁴.

Інформальне навчання (Informal learning) – це навчання в результаті повсякденної діяльності, пов'язаної з роботою, сім'єю або дозвіллям. Воно не є організованим та структурованим з

²³ Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.– 240 p.

²⁴ Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.– 240 p.

точки зору цілей, часу або підтримки навчання. Інформальне навчання в більшості випадків відбувається спонтанно, неплановано з точки зору самого учня. Зауважимо, що результати інформального навчання зазвичай не приводять до сертифікації, але можуть бути затверджені та сертифіковані в рамках визнання попередніх навчальних програм. Інформальне навчання також визначається як випадкове (спонтанне) навчання²⁵.

Модульне навчання (*alternance training*) – освіта або навчання, в рамках якого періоди навчання в навчальному закладі або центрі чергуються з навчанням на робочому місці (з періодичністю в тиждень, місяць або рік). Залежно від країни та статусу того, хто навчається, може мати місце модель контрактних відносин із роботодавцем або/і модель отримання ним винагороди за працю. Дуальна система професійної освіти в Німеччині є класичним прикладом альтернативного навчання²⁶.

Самооцінювання (*self-assessment of a learner*) – це здатність учнів до спостереження, аналізу й оцінювання власної ефективності на основі критичного мислення²⁷. Самооцінювання є елементом самосвідомості, що характеризується емоційно насиченими оцінками себе як особи, власних здібностей, етичних якостей і вчинків. Здатність до самооцінювання є важливим регулятором поведінки. Самооцінювання визначає взаємини людини з її оточенням, її критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів і невдач.

Самооцінка, як результат самооцінювання, складається під впливом насамперед зовнішньої оцінки. Крім того, вона формується в результаті зіставлення образу реального «Я» (якою людина бачить сама себе) з образом ідеального «Я» (якою людина бажає себе бачити). Високий ступінь збігу між цими

25 Terminology of European education and training policy-a selection of 100 key terms CEDEFOP, Luxembourg; Office for Official Publications of the European Communities, 2008 <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx>

26 Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms. CEDEFOP Luxembourg; Office for Official Publications of the European Communities, 2008. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf

27 Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg; Publications Office of the European Union, 2011.– 240 p.

утвореннями відповідає гармонійному душевному складу особи. Самооцінка залежить також від того, якою мірою людина відчуває себе такою, яка відповідає характеристикам значущої для неї соціальної групи. Спорідненими поняттями є впевненість, залякування, ефект Даннінга-Крюгера, емоційна компетентність, зарозумілість, пасивність, профілактика самогубств, самосвідомість, самоповага функцій, сором'язливість, соціальна тривога, соціальна фобія, самокритика, локус контролю, прагнення.

Самооцінювання провайдера (*Self-evaluation of the Institution*) – це процес (або методологія здійснення відповідного процесу), що здійснюється закладами професійної освіти і навчання з метою встановлення відповідності їх діяльності встановленим стандартам за двома критеріями: внутрішній рівень (micro level) – охоплює освітні послуги, педагогічний та непедагогічний персонал, стейкхолдерів та клієнтів, політику і/або внутрішню організацію, план розвитку тощо; зовнішній рівень (macro level) – охоплює конкурентний аналіз (аналіз освітньої пропозиції закладу в порівнянні з конкурентними освітніми пропозиціями; відносини з суб'єктами на місцевому рівні (з місцевими громадами, профспілками, місцевими органами влади, суб'єктами ринку праці); рівень відповідності потребам місцевого ринку праці та вимогам роботодавців; аналіз технологічних чинників (насамперед інформаційно-комунікаційних технологій), демографічного потенціалу регіону (типу відтворення населення, демографічних тенденцій, кількості людей молодого віку); аналіз основних результатів роботи в розрізі національного та європейського рівнів²⁸. Процес оцінки дозволяє закладам професійної освіти і навчання не тільки поліпшити свої внутрішні системи забезпечення якості, а й оцінити їх власну конкурентну позицію в різних середовищах.

Провайдер професійної освіти (*provider of vocational training*) – це організація або приватна особа, яка надає послуги з професійної освіти і навчання. Провайдерами професійної освіти та навчання можуть бути: організації (заклади), ос-

²⁸ Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.– 240 p.

повним видом діяльності яких є надання послуг з професійної освіти; навчальні центри компаній (підприємств), які здійснюють діяльність з професійного навчання (підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації) працівників даного підприємства, а також надають комерційні послуги зовнішнім клієнтам; незалежні особи-підприємці, які здійснюють відповідну діяльність²⁹.

Приватний провайдер професійної освіти (*private provider of vocational training*) – це організація (навчальний заклад) недержавної форми власності, яка надає послуги з професійного навчання (підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації) для осіб та організацій (компаній, підприємств, інших провайдерів). Категорії приватних провайдерів: бізнес-провайдери (організації/заклади, які надають послуги із бізнес-освіти), некомерційні провайдери (неприбуткові організації, які фінансуються урядом, професійними асоціаціями та іншими спонсорами), навчальні центри підприємств (які здійснюють діяльність з професійного навчання (підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації) працівників даного підприємства), провайдери професійного навчання для промислових підприємств визначеної галузі³⁰.

Початкова (базова) професійна освіта і навчання (*initial education and training*) – загальна або професійна освіта і навчання в системі початкової освіти, зазвичай, перед початком професійної кар'єри. До поняття початкової професійної освіти також може бути віднесена перепідготовка; початкова (базова) професійна освіта і навчання може здійснюватись у будь-якому форматі середньої або професійної освіти (очне, альтернативне навчання, учнівство тощо)³¹.

²⁹ Cedefop: Terminology of European education and training policy-a selection of 100 key terms. CEDEFOP, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 URL: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx>

³⁰ Vocedplus(2014). Glossary of VET, NECVER, Australia. Hyperlink:<http://www.voced.edu.au/content/glossary-term-private-provider>

³¹ Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.– 240 p.

Професійна освіта і навчання (*vocational education and training*): освіта і навчання, які мають на меті оснащення індивідумів знаннями, уміннями, досвідом і/або компетенціями у визначених професіях або для відповідності сучасним вимогам ринку праці. Професійна освіта і навчання включає як набуття первинної кваліфікації для виходу на ринок праці, так і перепідготовку, підвищення кваліфікації, розвиток професійної компетентності; охоплює різні формати формального, неформального та інформального навчання³².

Професійна освіта є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури. Забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації.

Система професійної освіти і навчання складається із мережі закладів професійної освіти (незалежно від форм власності та підпорядкування, що провадять діяльність у галузі професійної освіти), навчально-методичних, науково-методичних, наукових, навчально-виробничих, навчально-комерційних, видавничо-поліграфічних, культурно-освітніх, фізкультурно-оздоровчих, обчислювальних і інших підприємств, установ, організацій та органів управління ними, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників. Процес підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації здійснюється за денною, вечірньою, очно-заочною, дистанційною, екстернатною формами навчання, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами. В Україні випускнику професійно-технічного навчального закладу, який успішно пройшов кваліфікаційну атестацію, присвоюється освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (категорії). Випускнику, який закінчив відповідний курс навчання в акредитованому вищому професійному училищі, центрі

³² Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.– 240 p.

професійно-технічної освіти певного рівня акредитації, може присвоюватись освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший спеціаліст».

Професійна освіта і навчання безробітних (*Vocational education and training of unemployed*) – професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації для осіб, які не мають постійної роботи, мають здатність до роботи та в даний час перебувають у її пошуку³³. Професійна освіта і навчання безробітних здійснюється з урахуванням вимог ринку праці та перспектив розвитку регіону. Процес навчання проводиться у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності чи відомчого підпорядкування за наявності в них ліцензій на надання освітніх послуг. На професійне навчання від центрів зайнятості направляються безробітні, які мають професійну освіту і потребують досвіду практичної роботи за набутою професією (спеціальністю). Також пройти відповідний курс навчання можуть ті безробітні, які тривалий час не працювали і бажають відновити чи удосконалити свої професійні знання, уміння та навички. Професійне навчання безробітного населення, як з вищою освітою, так і за робітничими професіями, здійснюється в Україні за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних у вигляді професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та стажування має на меті здобуття безробітним професійних знань, умінь та навичок, підвищення його конкурентоспроможності на сучасному ринку праці. З метою організації професійного навчання зареєстрованих безробітних громадян і незайнятого населення органи служби зайнятості активно використовують можливості всіх типів закладів професійної та додаткової професійної освіти: навчально-виробничі бази підприємств і їхні робочі місця, заклади початкової, середньої та вищої професійної освіти, навчальні центри та центри професійної орієнтації

³³ Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. – 240 p.

державної служби зайнятості та інші установи додаткової професійної освіти. Вищезазначені професійні установи здійснюють професійне навчання безробітних за договорами з органами служби зайнятості. Вибір освітнього закладу здійснюється на конкурсній основі.

Свідоцтво про закінчення середньої школи (*secondary school leaving certificate*): свідоцтво, яке видається після закінчення середньої школи та свідчить про відповідність навчальних результатів пошукача встановленій процедурі оцінювання.

Різні країни-члени ЄС мають власні назви таких свідоцтв. Австрія: *Reifeprüfungszeugnis* – Сертифікат експертизи зарахування; *Reife- und Diplomprüfungszeugnis* – Свідоцтво про отримання повної професійної освіти чи подвійної кваліфікації; *Berufsreifeprüfungszeugnis* – Свідоцтво про здачу екзамену на професійний атестат зрілості; Німеччина: *Abitur* – Атестат про повну середню освіту; *Fachabitur* – Спеціалізований атестат зрілості або ж Диплом бакалавра технічної спеціальності; Ірландія: *Leaving certificates* – Свідоцтво про закінчення навчального закладу; Франція: *Baccalauréat général* – Диплом бакалавра про загальну середню освіту; *Baccalauréat technologique* – Диплом бакалавра про загальну й технічну освіту; *Baccalauréat professionnel* – Диплом бакалавра про отримання професійної освіти в рамках визначеної професії; Португалія: *Diploma do ensino secundario* – Диплом бакалавра про отримання загальної освіти; *Diploma de qualificação* – Диплом бакалавра про отримання загальної й професійної освіти / подвійна сертифікація; Велика Британія: академічні рівні: *GCE A level* – Загальний сертифікат про освіту просунутого рівня; *GCE AS level* – Загальний сертифікат про освіту просунутого рівня; *NQ advanced higher* – Національна кваліфікація просунутого вищого рівня; *NQ higher* – Національна кваліфікація вищого рівня; *Scottish baccalaureate* – Шотландський бакалаврат; *Welsh baccalaureate* – Уельський бакалаврат; професійні рівні: *GCE A levels in applied subjects* – Загальний сертифікат про освіту просунутого рівня з прикладних предметів; *GCE AS levels in applied subjects* – Загальний сертифікат про освіту просунутого рівня³⁴.

³⁴ Terminology of European Education and Training Policy. A selection of 130 key terms. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.– 338 p.

Система кваліфікацій (*qualification system*) – система, яка пов’язує освіту і навчання з ринком праці і громадянським суспільством. Включає: визначення політики щодо кваліфікацій, розробка і впровадження професійної підготовки, інституційне упорядкування, фінансування, оцінювання якості; оцінювання, визнання і *сертифікація* результатів навчання. Національні системи кваліфікацій можуть складатися з декількох підсистем; часто вони включають національну рамку кваліфікацій³⁵.

Стандарт (*standard*) – встановлений на основі консесусу та схвалений визнаним органом документ, який запроваджує для загального та багаторазового застосування правила, керівництва та характеристики для проведення діяльності і визначає результати цієї діяльності з метою досягнення оптимального рівня порядку у конкретному контексті. Стандарти забезпечують бажані властивості продуктів та послуг, таких як якість, екологічність, безпека, надійність, ефективність, взаємозамінність, причому за оптимальну вартість. У сучасному житті стандарт слугує точкою відліку ефективності праці, якості продукції і послуг³⁶.

Стандарт (освіти та навчання) (*standard (in education and training)*): розроблений і формалізований відповідальним органом документ, у якому визначено: правила діяльності і поведінки в умовах заданого контексту; результати, які необхідно досягнути. Стандарт може бути виражений у кількісних термінах, із зазначенням абсолютних чи відносних показників та з використанням індикаторів або термінів якості крізь призму чітких і точних формулювань. Види стандартів у законодавчому просторі: вхідні стандарти (стандарти ресурсів (наприклад персонал, фінансові ресурси, матеріальна база тощо), які мають бути наявними в закладі), стандарти процесу (стандарти, які регламентують внутрішню діяльність закладу для досягнення

³⁵ Glossary: Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. – Точка доступу: <http://www.eucen.eu/EQFpro/GeneralDocs/FilesFeb09/GLOSSARY.pdf>

³⁶ International Organization of Standardization/ISO/IES Guide 2:2004. [Електронний ресурс]. – Точка доступу: www.iso.org/sites/ConsumersStandards/5_glossary.html

результатів «на виході»), стандарти результату (стандарти, які регламентують рівень кінцевого продукту діяльності закладу), стандарт компетенції (спрямований на знання, уміння і/або компетенції, пов'язані з практичною професійною діяльністю в певній галузі), освітній стандарт (стосується освітніх цілей, змісту курикулуму та якості освіти і навчання), професійний стандарт (відбиває дії та завдання, які пов'язані з безпосередньою діяльністю в певній галузі або за родом занять), оцінний стандарт (регламентує оцінку навчальних результатів і методологію її використання), стандарт легалізації/визнання (окреслює вимоги до рівня результатів навчання і методологію їх використання), стандарт сертифікації (окреслює коло вимог (правил) щодо отримання сертифікату або диплому, а також надані права). Залежно від системи, ці стандарти можуть бути окремими документами або складати один цілісний документ; в Англії та Ірландії використовуються різні терміни при описі очікуваних навчальних результатів учнів у школі та системи в цілому: термін «target», як правило, використовується щодо очікуваних результатів певного рівня освіти, а терміном «output/outcome standards» описуються специфічні цілі, які мають бути досягнуті учнем³⁷.

Стейкхолдер (у сфері професійної освіти і навчання) (*stakeholder (in VET)*) – всі, хто має інтерес (у тому числі й фінансовий) у сфері професійної освіти і навчання (наприклад ті, хто визначає політику в даній сфері, громадяни/покупці, працівники/роботодавці, суспільство, органи місцевого самоврядування тощо)³⁸.

Тренер (trainer) – особа, яка виконує одну або більше навчальних функцій (теоретичного або практичного характеру) в навчальному закладі або на виробництві. Визначають дві категорії тренерів: професійні тренери, які пройшли спеціальну підготовку та здійснюють тренерську діяльність у професійному

³⁷ Quality in education and training. Glossary. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. – 240 p.

³⁸ Quality in education and training. Glossary. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. – 240 p.

навчальному закладі; фахівці різних галузей господарства, які, поряд із виконанням безпосередніх обов'язків, залучаються до тренерської діяльності в компаніях (як наставники і тьютори новопризначеного виробничого персоналу і учнів) або на ринку. Тренери можуть виконувати різні завдання: створювати сценарії тренінгів, проводити тренінги, допомагати учням у розвитку вмінь за допомогою порад, інструкцій, зворотного зв'язку³⁹.

Учні́вство (*apprenticeship*) – систематичне довготермінове навчання, в рамках якого чергуються періоди навчання у навчальному закладі і на робочому місці; учень укладає контракт з роботодавцем і отримує грошову винагороду (заробітну плату або грошову допомогу). Роботодавець бере на себе відповідальність за організацію навчання, яке приводить до освоєння конкретної професії. У французькій мові термін «*apprentissage*» застосовується як до назви програми, так і до процесу навчання; в німецькомовних країнах учнівство є елементом дуальної системи професійної освіти і навчання⁴⁰.

Формальне навчання (*formal learning*) – навчання, яке проводиться в структурованому і організованому середовищі (в навчальному закладі/центрі навчання або на робочому місці) і чітко визначається як навчання (з точки зору завдань, тривалості або ресурсів). Для того, хто навчається, формальне навчання має усвідомлений і наперед обдуманий характер. Зазвичай формальне навчання завершується сертифікацією⁴¹.

Які́сть (*quality*) – усі характеристики явища, які впливають із його здатності задовольняти (відповідати) встановлені потреби (або вимоги)⁴².

³⁹ Terminology of European Education and Training Policy. A selection of 130 key terms. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.– 338 p.

⁴⁰ Terminology of European Education and Training Policy. A selection of 130 key terms. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.– 338 p.

⁴¹ Europass. Glossary/ [Електронний ресурс]. – Точка доступу: europass.cedefop.europa.eu/education-and-training-glossary

⁴² Quality in education and training. Glossary. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. – 240 p.

1.3. Педагогічний персонал для сфери професійної освіти і навчання: порядок підготовки, атестації, сертифікації

Категорія «педагогічний персонал для сфери професійної освіти і навчання» широко трактується у міжнародній практиці. До неї відносять: педагогів (лекторів), які забезпечують викладання професійних дисциплін у коледжах; інструкторів, асистентів педагогів та педагогів практичного навчання, які забезпечують практичну підготовку у закладах професійної освіти (зокрема у навчальних лабораторіях); тренерів, тьюторів, наставників, які здійснюють діяльність в умовах виробництва (зокрема для забезпечення дуальної системи підготовки кваліфікованих робітників); інструкторів та тренерів, які здійснюють перепідготовку та підвищення кваліфікації громадян у закладах, які підтримуються урядом або комерційними підприємствами (зазвичай ідеться про соціальну інклюзію згаданих громадян та розвиток у них базових професійних компетентностей); інструкторів та тренерів, які забезпечують навчальний процес у закладах та структурних підрозділах професійних організацій роботодавців (галузевих інститутах підвищення кваліфікації, торговельних палатах, приватних компаніях-провайдерах тренінгових послуг різної спеціалізації)⁴³. Такий поділ є важливим з міркувань створення програм підготовки педагогів професійного навчання та розроблення концепції забезпечення якості такої підготовки.

На Європейському рівні завжди приділялася значна увага професії вчителя, його підготовці та неперервному розвитку. Спільними Європейськими принципами щодо компетентностей і кваліфікацій учителів визначено:

– *висококваліфікована професія*: усі вчителі мають бути випускниками закладів вищої освіти, а педагогічні працівники, які працюють у сфері первинної професійної (професійно-технічної) підготовки – мати високу кваліфікацію у своїй професійній

⁴³ Grollman P. The Quality of Vocational Teachers: teacher education, institutional roles and professional reality. European Educational Research Journal. 2008. Vol. 7. No 4.

галузі та відповідну педагогічну кваліфікацію. Кожен учитель має мати можливість продовжувати навчання до досягнення найвищого рівня задля розвитку власних педагогічних компетентностей та збільшення можливостей для росту у межах професії. Педагогічна освіта є багатодисциплінарною, оскільки педагоги мають поглиблені предметні знання, володіють педагогікою, вміннями і компетентностями, що необхідні для підтримки учнів та розуміння соціального і культурного виміру освіти;

– *професія, яка перебуває у контексті навчання впродовж життя*: необхідно підтримувати професійний розвиток вчителів протягом всієї кар'єри. Педагоги та їх роботодавці мають зрозуміти важливість отримання нових знань. Вони мають працювати у закладах, що цінують навчання впродовж життя, щоб розвиватися та адаптуватися протягом всієї кар'єри. Необхідно заохочувати вчителів до аналізу кращих практик, використання останніх інновацій та здійснення практичної дослідницької діяльності. Необхідно сприяти професійному розвитку вчителів, відповідно це визнавати та винагороджувати;

– *мобільна професія*: мобільність має бути центральним компонентом програм первинної і неперервної підготовки вчителів. Необхідно заохочувати вчителів брати участь у Європейських проєктах та стажуватися або навчатися в інших Європейських країнах з метою професійного розвитку. Вони також мають мати можливість для мобільності між різними рівнями освіти й різними професіями у межах освітнього сектору;

– *професія, що базується на партнерстві*: заклади освіти, що здійснюють підготовку вчителів, мають організовувати свою роботу у партнерстві з різними зацікавленими сторонами. Партнерство у галузі педагогічної освіти, що робить наголос на практичних вміннях і науковому підґрунті, уможливує формування у майбутніх педагогів компетентності щодо аналізу власної педагогічної діяльності й діяльності колег. Педагогічна освіта також має бути об'єктом дослідження⁴⁴.

⁴⁴ Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications [Електронний ресурс]. – European Commission, 2005. – Режим доступу: <http://www.pef.uni-lj.si/bologna/dokumenti/eu-common-principles.pdf>.

Оскільки викладання і освіта впливають на економічні і соціальні аспекти суспільства знань, вони мають розглядатися з точки зору соціального контексту. Педагоги мають уміти: працювати з іншими; працювати зі знаннями, технологіями й інформацією; працювати з та у суспільстві⁴⁵.

Політика Європейського Союзу спрямована на підтримку національних планів дій та допомогу у подоланні спільних викликів, таких як старіння суспільства, дефіцит на ринку робочої сили, технологічний розвиток та глобальна конкуренція. У документі «Нові пріоритети Європейської співпраці у галузі освіти і навчання»⁴⁶, спільна доповідь Європейської ради і Європейської комісії, посилена підтримка керівників закладів освіти, викладачів, тренерів та інших педагогічних працівників посідає важливе місце, зокрема наголошується на:

- покращенні відбору і залученні найкращих кандидатів на педагогічну професію;

- підвищенні привабливості та статусу педагогічної професії;

- підтримці первинної підготовки і неперервного професійного розвитку на всіх рівнях, особливо, зважаючи на зростаючу різноманітність учнів, раннє закінчення школи, навчання на робочому місці, цифрові компетентності та інноваційні методи викладання;

- підтримці і сприянні розвитку майстерності у викладанні на всіх рівнях, розробці програм підготовки вчителя, організації навчання, механізмів стимулювання, а також вивчення нових способів оцінювання якості педагогічної підготовки.

Оновлені у 2018 р. рекомендації Європейської комісії спрямовані на посилення ключових компетентностей (знань, умінь і ставлень), серед яких: грамотність і знання мов; математика,

⁴⁵ Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications [Електронний ресурс]. – European Commission, 2005. – Режим доступу: <http://www.pef.uni-lj.si/bologna/dokumenti/eu-common-principles.pdf>.

⁴⁶ New priorities for European cooperation in education and training (2015/C 417/04): Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(02)&from=EN).

точні науки й інженерія; цифрова компетентність; особистісна, соціальна і навчальна компетентність; громадянська компетентність; підприємництво; культурна обізнаність і самовираження⁴⁷. Європейською комісією визначено напрями для сприяння розвитку ключових компетентностей, необхідних кожному для забезпечення особистісного самоствердження і розвитку, можливості працевлаштування, соціальної інтеграції та формування активної громадянської позиції: забезпечення високоякісної освіти, навчання й учіння впродовж життя; підтримка педагогічного персоналу; сприяння урізноманітненню навчальних підходів і змісту з точки зору навчання впродовж життя; вивчення підходів до оцінювання і визнання ключових компетентностей⁴⁸. Так, підтримка педагогічного персоналу виокремлена серед головних напрямів розвитку ключових компетентностей.

Підготовка педагогічних працівників розглядається і як важливий напрям удосконалення системи професійної освіти і навчання. Так, у Брюгському комюніке щодо посиленої Європейської співпраці у галузі професійної освіти і навчання на 2011–2020 рр. наголошується на якості підготовки викладачів, тренерів та інших працівників системи професійної освіти і навчання, зокрема:

- країни-учасники мають покращувати первинну і подальшу підготовку викладачів, тренерів, наставників та консультантів шляхом запровадження гнучких моделей навчання та інвестицій. Старіюча популяція педагогів Європи, зміни на ринку праці, зміни умов праці та потреба залучати найбільш здібних до цієї професії роблять цю ціль ще критичнішою. Необхідно заохочувати стажування педагогів і тренерів на підприємствах;

- країни-учасники мають працювати спільно для визначення кращих практик і керівних принципів з огляду на компетентності й профілі педагогічних працівників системи професійної освіти і навчання. Це можна досягнути за підтримки Європей-

⁴⁷ Key competences [Електронний ресурс]. – European Commission, 2018. – Режим доступу: https://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_en.

⁴⁸ Там само.

ської комісії та Cedefop, у співпраці з мережами педагогічних працівників системи професійної освіти і навчання⁴⁹.

Запровадження системних підходів до і можливостей для первинного та неперервного професійного розвитку викладачів, тренерів і наставників, як у закладах професійної освіти, так на виробництві (на робочому місці), є передумовою успішного впровадження реформ та підвищення загальної якості й ефективності професійної освіти і навчання, про що наголошується у Висновках Ризької зустрічі міністрів, які відповідають за професійну освіту і навчання у країнах-членах ЄС, країнах-кандидатах та країнах Європейського економічного простору⁵⁰.

Основними напрями європейської політики у галузі підготовки і професійного розвитку педагогів визначено такі:

- покращення умов праці вчителів та кар'єрних можливостей для підвищення привабливості професії вчителя та досягнення кращого гендерного балансу;
- пошук гнучких шляхів для викладання;
- забезпечення більше можливостей для мобільності з метою підтримки ефективного професійного розвитку та підвищення мотивації до викладання;
- удосконалення програм первинної професійної підготовки;
- підтримка вступу в педагогічну професію молодих фахівців;
- посилена увага до неперервного професійного розвитку педагогічних працівників;
- покращення управління, забезпечення наступності між програмами;

⁴⁹ The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011-2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf.

⁵⁰ Riga Conclusions 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of vet for the period 2015-2020, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf.

– підтримка співпраці педагогів через професійні мережі (у т. ч. у віртуальному просторі) тощо⁵¹.

На основі аналізу національних звітів можна виокремити чотири моделі підготовки педагогічних працівників для системи професійної освіти і навчання у країнах ЄС, зокрема: *паралельна модель* – предметна і педагогічна підготовка проходять одночасно (Фінляндія, Іспанія); *послідовна модель* – спочатку предметна підготовка, опісля – педагогічна (Кіпр, Чехія, Франція, Німеччина, Греція, Ісландія, Литва); *паралельна/послідовна модель* – (Польща, Угорщина, Словаччина, Латвія); *дуальна або інтегрована модель* – педагогічна практика, інтегрована у вигляді модулів протягом усього навчання (Бельгія, Італія, Данія).

Педагогічні працівники системи професійної освіти і навчання у країнах ЄС поділяються на чотири категорії: викладачі загальних і професійних теоретичних предметів у закладах професійної освіти (школах, центрах); викладачі практичних предметів у шкільних майстернях або імітованих освітніх середовищах; керівники (наставники) у компаніях; інструктори з практичного навчання, які супроводжують учнів протягом періодів навчання на виробництві⁵².

Правове регулювання і законодавче забезпечення підготовки педагогічного персоналу для сфери професійної освіти і навчання здійснюється:

– *законами про освіту, про вищу освіту, про професійну освіту*: Фінляндія (Закон про професійну освіту і навчання, 1998 р., Закон про політехніку, 2014 р., Закон про університети, 2009 р.), Швеція (Закон про освіту, 2010 р.), Мальта (1988 р.), Австрія (Закон про вищу освіту, 2005 р., Закон про університети, 2002 р.);

⁵¹ Riga Conclusions 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of vet for the period 2015-2020, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf.

⁵² Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of VET. Country reports [Електронний ресурс]. – Cedefop, 2015. – Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/teachers-and-trainers?search=&year%5bvalue%5d=&country=&items_per_page=20.

– спеціальними законодавчими і нормативно-правовими документами: Чехія (Закон про педагогічний персонал та зміни до деяких інших законів, 2004 р.: вимоги до педагогічних працівників на різних рівнях освіти, їх подальша освіта та кар’єрна схема), Нідерланди (Закон про педагогічні професії, 2006 р.: вимоги до компетентностей педагогічних працівників початкової, загальної середньої, професійної освіти та освіти дорослих), Латвія (Кабінет Міністрів Латвії: щодо оцінювання якості професійної діяльності вчителів, 2014 р.; щодо вимог до освітньої і професійної кваліфікації та розвитку професійних компетентностей педагогічних працівників, 2014 р.); Литва (Міністерство освіти і науки Литви: щодо психолого-педагогічної підготовки, 2005 р.; удосконалення кваліфікації педагогічних працівників системи професійної освіти, 2007 р.; вимоги до кваліфікацій вчителів, 2014 р. тощо), Хорватія (Міністерство освіти, науки і спорту Хорватії: щодо проведення першого ліцензійного іспиту для вчителів та експертів системи початкової і середньої освіти, 2008 р.; щодо організації викладання у закладах професійної освіти, 2010 р.), Польща (Міністерство національної освіти Польщі: щодо детальних вимог до кваліфікацій учителів, 2009 р.);

– професійні стандарти учителів: Чехія, Естонія, Латвія, Нідерланди, Румунія, Словаччина, Великобританія;

– спеціальні вимоги до педагогічних працівників у програмах професійної освіти і навчання: Литва, Словенія.

Розглянемо детальніше основні вимоги щодо професії вчителя на прикладі окремих країн Європейського Союзу.

Закон Швеції про освіту, прийнятий у 2010 р., визначає освітні вимоги до вчителів⁵³. Восени 2011 р. одну загальну програму з підготовки вчителів замінили чотири різні програми і відповідні ступені. Дві програми для педагогів старшої середньої школи, одна з них стосується професійної освіти і навчання. Для вступу на професійну педагогічну програму здобувач має мати вищу середню освіту та відповідні професійні вміння або ступінь вищої

⁵³ Skolverket (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Sweden. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_SE_TT.pdf

освіти з певного професійного предмета. Навчання триває 1,5 року та включає вивчення методів навчання, зокрема загальні педагогічні знання і вміння та вступ до педагогічної професії. Особам, які вже працюють на посадах учителів, достатньо одного року навчання. Інша програма стосується викладання загальних предметів, серед яких: мови, математика, природничі, гуманітарні, соціальні предмети, фізична підготовка, музика, хореографія та мистецтво⁵⁴.

Законом Швеції про освіту запроваджено також обов'язкову сертифікацію вчителів, яка проводиться Національним агентством з освіти⁵⁵.

На Мальті єдиним законодавчим документом у цій сфері є Закон Мальти про освіту (1988 р.), проте він стосується вчителів у межах обов'язкової освіти і лише частково вчителів закладів професійної освіти і навчання. Немає національних законодавчих ініціатив, що регулюватимуть первинну професійну підготовку або професійний розвиток педагогічного персоналу закладів професійної освіти і навчання⁵⁶.

Згідно із Законом Мальти про освіту вчителі у межах обов'язкової освіти мають мати посвідчення вчителя. Для отримання посвідчення необхідно мати: ступінь бакалавра освіти; ступінь бакалавра або вище та післядипломний сертифікат про проходження педагогічної підготовки тощо⁵⁷. Національною рамкою забезпечення зовнішньої і внутрішньої якості подаль-

⁵⁴ Skolverket (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Sweden. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_SE_TT.pdf

⁵⁵ Skolverket (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Sweden. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_SE_TT.pdf

⁵⁶ National Commission for Further and Higher Education. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Malta. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_MT_TT.pdf

⁵⁷ Chapter 327. Education Act [Електронний ресурс]. Malta. 1988. URL: <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8801&l=1>

шої і вищої освіти у Мальті (2015 р.) підкреслюється важливість наявності кваліфікованих педагогів закладів професійної освіти і навчання, проте не уточнюються вид та рівень педагогічної підготовки⁵⁸.

В Австрії відбувається комплексне реформування системи педагогічної освіти, що регламентовано законами про вищу освіту (2005 р.), про університети (2002 р.), про забезпечення якості у вищій освіті (2014 р.), змінами до Кодексу державної служби, що стосувалися педагогічної служби (2013 р.), а також постановою федерального міністра освіти, мистецтв та культури про курикулами у вищій освіті (2013 р.)⁵⁹.

Законом Австрії про вищу освіту (2005 р.) засновані державні університетські педагогічні коледжі (Pedagogische Hochschule), що замінили коледжі підготовки вчителів, коледжі й інститути підготовки вчителів для системи професійної освіти і навчання, коледжі й інститути підготовки вчителів релігійної освіти та коледжі підвищення кваліфікації вчителів⁶⁰. Цим Законом, починаючи з осені 2007 року, підготовка, неперервна і подальша освіта педагогічних працівників загальноосвітніх шкіл та закладів професійної освіти була піднята на університетський рівень⁶¹.

Законодавство Австрії про вищу освіту (2005 р.) та про університети (2002 р.) обумовлюють, що рішення щодо педагогічних коледжів приймаються виключно керівними органами закладу вищої

⁵⁸ National Commission for Further and Higher Education. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Malta. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_MT_TT.pdf

⁵⁹ Wagner, E. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Austria. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. – http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_AT_TT.pdf.

⁶⁰ Higher Education in Austria. Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Vienna, May 2016. https://wissenschaft.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/Kasparovsky/HsSystem_201602_E_BF.pdf.

⁶¹ Higher Education in Austria. Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Vienna, May 2016. https://wissenschaft.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/Kasparovsky/HsSystem_201602_E_BF.pdf.

освіти (рада закладу, ректорат, ректор, курикулумні комітети). Визначення структури коледжу теж віднесено до відання закладу. Фінансуються заклади з федерального бюджету⁶².

Законом про забезпечення якості у вищій освіті (2014 р.) визначено обов'язки *Ради з забезпечення якості педагогічної освіти*, у складі якої працює шість членів – фахівців у сфері національної та міжнародної вищої освіти, які обираються терміном на п'ять років. Серед завдань Ради:

- моніторинг і аналіз стану педагогічної освіти в Австрії з огляду на європейські й міжнародні тенденції та підготовка пропозиції щодо її подальшого розвитку;

- консультування федеральних міністрів та закладів вищої освіти щодо забезпечення якості та попиту;

- оцінювання академічних і професійних вимог щодо забезпечення ступеневих програм в університетських педагогічних коледжах;

- оцінювання курикулумів ступеневих програм підготовки вчителя, зважаючи на впровадження правових норм, що регулюють професію (зокрема, компетентності, необхідні для професії педагога, кваліфікації тощо), закладів освіти, що пропонують ці програми;

- публікація щорічного звіту щодо стану педагогічної освіти в Австрії та подання його до Національної ради⁶³.

Цим же документом регламентовано рамкові вимоги до структури ступеневих програм педагогічної освіти, у тому числі підготовки викладача для системи професійної освіти і навчання⁶⁴. Вимогами до абітурієнтів, які хочуть здобути професію педагога системи професійної освіти і навчання, є завершення

⁶² Higher Education in Austria. Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Vienna, May 2016. https://wissenschaft.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/Kasparovsky/HsSystem_201602_E_BF.pdf.

⁶³ Act on Quality Assurance in Higher Education. Austria. – Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, November 2014. https://wissenschaft.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/E_HS-QSG.pdf.

⁶⁴ Higher Education in Austria. Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Vienna, May 2016. https://wissenschaft.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/Kasparovsky/HsSystem_201602_E_BF.pdf.

професійного навчання, пов'язаного з предметом викладання, або суміжні кваліфікації та відповідний досвід роботи не менше трьох років, винятки визначаються окремою постановою федерального міністра освіти, мистецтв і культури. Згідно з вимогами Закону бакалаврська програма (240 кредитів ЄКТС) має включати: 60 кредитів ЄКТС для основ загальної освіти, з них максимум 30 кредитів можуть бути перенесені з професійного досвіду; 120 кредитів ЄКТС для професійних основ, з них до 120 кредитів можуть бути зараховані з відповідного професійного досвіду; 60 кредитів для професійної педагогіки, з них до 30 кредитів можуть бути перенесені з професійного досвіду, який містив елементи викладання; практична підготовка має бути невід'ємною частиною. Магістерська програма, обсягом не менше 60 кредитів ЄКТС, має фокусуватися на педагогічній практиці й науковій діяльності та містити педагогічні спеціалізації (наприклад інклюзивна педагогіка, спеціальна педагогіка, соціальна педагогіка, професійне консультування, мультикультуралізм, медійна педагогіка тощо). Особливістю програм підготовки викладачів загальних дисциплін є можливість зарахування 180 кредитів ЄКТС з попередньо отриманої ступеневої програми і проходження навчання (60 кредитів ЄКТС) з основ загальної і професійної педагогіки.

Постанова федерального міністра освіти, мистецтв та культури про курикулуми у вищій освіті (2013 р.) унормовує принципи розробки курикулумів, обов'язкові до вивчення предмети (вивчення основ загальної освіти, предметно-орієнтованої теорії і спеціалізованої педагогіки та практична підготовка) та оцінювання навчальних досягнень⁶⁵.

Категорії педагогічних працівників (учитель, педагог, учитель осіб з особливими потребами, психолог, учитель, який відповідає за дозвілля, асистент учителя, тренер, педагогічний менеджер), вимоги до компетентностей і кваліфікацій педагогічних працівників, неперервний професійний розвиток та схема кар'єри

⁶⁵ Higher Education in Austria. Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Vienna, May 2016. https://wissenschaft.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/Kasparovsky/HsSystem_201602_E_BF.pdf.

у Чехії регулюються Законом про педагогічний персонал (2004 р.). Відповідно до цього Закону подальшу освіту (12 робочих годин протягом навчального року) вчителі можуть отримати у закладах вищої освіти або післядипломної педагогічної освіти, що акредитовані Міністерством освіти, молоді та спорту Чехії, або шляхом самоосвіти. Акредитація закладів освіти і навчальних програм здійснюється Міністерством на шість та три роки відповідно. У Законі детально прописані вимоги до акредитаційної справи та обов'язки акредитаційної комісії^{66, 67}.

Законом Нідерландів про педагогічні професії (2006 р.) прописано обов'язковість прийняття компетентними органами документів про компетентності для кожної категорії вчителів, що передбачає не лише набуття, а й удосконалення цих компетентностей. Цей закон не стосується тренерів на виробництві⁶⁸.

У 2011 р. було схвалено План дій «Вчителі 2020: сильна професія», що охоплює три напрями:

- посилення якості роботи працюючих учителів шляхом створення професійного реєстру для заохочення вчителів удосконалювати свої професійні компетентності;
- заохочення шкіл бути високопрофесійними організаціями шляхом запровадження амбітної культури, що базується на результатах, та стимулювання професійної кадрової політики, зокрема: забезпечення вчителям можливостей для професійного росту, нагородження кращих вчителів тощо;
- покращення якості педагогічної підготовки.

Окрім зазначеного Плану дій, було затверджено Порядок денний на 2013–2020 рр. та Національну освітню угоду, що перед-

⁶⁶ Lemaigre, T. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Belgium. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_BE_TT.pdf.

⁶⁷ Act of the Czech Republic No. 563 of 24th September 2004 on Pedagogical Staff and on the Amendment to Some Other Acts. <http://www.msmt.cz/>.

⁶⁸ Brouwer, P., Westerhuis, A., & Cox, A. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Netherlands. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_NL_TT.pdf.

бачала також підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти. Міністерство освіти, культури і науки Нідерландів працює з урядовими угодами, в яких передбачено пріоритети їх діяльності. Пріоритети для педагогічних працівників закладів професійної освіти розробляються разом з соціальними партнерами і закріплюються у галузевих угодах. У 2009 р., наприклад, угода стосувалася запровадження професійного статуту.

У Порядку денному на 2013–2020 рр. звертається увагу на виклики, зокрема для сфери професійної освіти, серед яких: відносно висока частка педагогічних працівників закладів професійної освіти, старших 55 років; необхідність відповідати потребам ринку праці, що постійно змінюється, перехід від «економіки знань» (knowledge economy) до «економіки навчання» (learning economy); «економіка навчання» вимагає від кваліфікованих робітників і громадян більшої гнучкості; різні шляхи отримання педагогічної професії.

У законах *Латвії* про освіту (1998 р.) та про професійну освіту (1999 р.) передбачено лише загальні вимоги до педагогічних працівників закладів професійної освіти і навчання. А згідно з Положенням про освіту і професійну кваліфікацію вчителів та шляхи їх професійного розвитку, затвердженим постановою Кабінету Міністрів Латвії від 28 жовтня 2014 р. № 662, прописано, що педагоги професійних предметів мають мати вищу освіту з відповідної галузі (наприклад інженерія) або середню професійну освіту (чи сертифікат майстра) та завершити педагогічний курс (не менше 72 год.). Викладачі загальних предметів закладів професійної освіти і навчання – вищу педагогічну освіту або вищу освіту з відповідної галузі і завершений педагогічний курс (не менше 72 год.)⁶⁹.

Національні кваліфікаційні профілі Латвії – професійні стандарти вчителя закладу професійної освіти і навчання (2002 р.) та

⁶⁹ Daija, Z.; Kinta, G.; Ramina, B. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Latvia. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_LV_TT.pdf

вчителя (2004 р.) – описують рівень кваліфікації, працевлаштування, обов'язки і завдання, спеціальні умови, що характеризують умови праці, необхідні вміння і знання⁷⁰.

Відповідно до Закону *Литви* про освіту (2011 р.) право викладати у закладах професійної освіти і навчання мають особи, які мають вищу освіту і педагогічну кваліфікацію; мають вищу освіту та завершили річну психолого-педагогічну підготовку; завершили програму професійної освіти і навчання, отримали професійну кваліфікацію, мають досвід роботи у відповідній галузі не менше трьох років та пройшли психолого-педагогічну підготовку⁷¹.

У 2007 р. затверджено Опис компетентності для професії вчителя, що передбачає:

- ключові компетентності, що включають комунікацію, управління інформацією, співпрацю, дослідницьку діяльність, рефлексію, вміння вчитися, управління змінами тощо;

- професійні компетентності: знання, вміння, цінності й підходи, що необхідні для навчання (наприклад застосування інформаційних технологій, планування й удосконалення змісту навчання, управління освітнім процесом, оцінювання досягнень учнів тощо);

- спеціальні компетентності: знання, вміння, цінності й підходи, що сприяють успішній діяльності з певній предметній галузі. Сюди можна віднести технологічну компетентність педагогічних працівників;

- кроскультурні компетентності стосуються соціальної, етнічної і лінгвістичної ідентичності учнів та захисту й розвитку литовської культури, збагаченої досвідом національних меншин⁷².

⁷⁰ Daija, Z.; Kinta, G.; Ramina, B. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Latvia. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_LV_TT.pdf

⁷¹ Vaitkute, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_LT_TT.pdf.

⁷² Там само.

У 2014 р. затверджено новий документ щодо педагогічних кваліфікацій, що деталізує вимоги Закону Литви про освіту. Зазначено, що вимоги до вчителів закладів професійної освіти і навчання прописуються у програмах професійної освіти і навчання. Кожна національна або шкільна програма має містити вимоги до вчителів.

Якщо вчитель немає вищої педагогічної освіти, він має пройти психолого-педагогічну підготовку, зміст якої затверджено Міністерством освіти Литви (2005 р.). Тривалість програми 120 год. і вона включає наступні теми: основи педагогіки, педагогічна психологія і дидактика. Навчання проводиться акредитованими інститутами підвищення кваліфікації або закладами вищої освіти. Окрім цього, педагогам закладів професійної освіти і навчання пропонуються бакалаврські й магістерські програми у закладах вищої освіти (наприклад, освітологія, андрагогіка, менеджмент освіти і лідерство) та професійне навчання обсягом 60 кредитів для отримання педагогічної кваліфікації⁷³.

Закон *Республіки Болгарія* про вищу освіту врегульовує організаційну структуру, терміни й умови здобуття ступеня в галузі освіти в закладі вищої освіти та подальшого підвищення кваліфікації. Зокрема, це стосується педагогічних працівників закладів професійної освіти. У Законі Республіки Болгарія про народну освіту прописано вимоги до кандидата на посаду вчителя, зобов'язання держави забезпечувати умови для підвищення кваліфікації вчителів та можливості для фінансування такого навчання. Закон Республіки Болгарія про дошкільну і шкільну освіту (2015 р.) чітко регламентує систему професійного розвитку і кар'єрного росту педагогічних працівників. Важливий внесок зазначеного закону полягає у запровадженні національного інформаційного реєстру затверджених програм неперервного професійного розвитку⁷⁴.

⁷³ Vaitkute, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_LT_TT.pdf.

⁷⁴ Kovachev, L.; Ganova, P. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Bulgaria. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_BG_TT.pdf.

Постановою Уряду Республіки Болгарія від 25 квітня 1997 р. № 162 затверджено Положення про уніфіковані державні вимоги для здобуття професійної кваліфікації вчителя (первинна професійна підготовка вчителів на рівні вищої освіти). Положенням визначено заклади, які мають організовувати і здійснювати навчання для здобуття педагогічної кваліфікації; спосіб отримання такої кваліфікації; зміст обов'язкової теоретичної і практичної складової; підсумкове оцінювання і сертифікація здобувачів. Такого роду навчання пропонується закладами вищої освіти студентам та випускникам інших спеціальностей, які прагнуть стати педагогами. Визначено обсяги практичної підготовки вчителів, яка включає педагогічне спостереження (60 год.), педагогічну практику (60 год.) – участь в організації освітнього процесу під керівництвом викладача закладу вищої освіти, стажування (100 год.) під керівництвом вчителя та викладача закладу вищої освіти⁷⁵.

Положення про умови професійного розвитку педагогічних працівників у межах державної системи освіти (підвищення кваліфікації) та процедури набуття рівнів професійної кваліфікації затверджене в 1996 р. Цим документом визначено три рівні професійного розвитку: рівень закладу, регіональний і національний. Окрім цього, передбачено п'ять рівнів професійної кваліфікації (перший рівень – найвищий), умови й процедури їх отримання, фінансування, заклади, що присуджують ці рівні⁷⁶.

Іншим документом – Інструкцією про вимоги щодо займання посади вчителя від 1994 р. – передбачено вимоги до освіти, професійної кваліфікації для зайняття посади вчителя⁷⁷.

Державні освітні вимоги (стандарти) до кваліфікацій за професіями передбачають вимоги до тренерів закладів професійної освіти та центрів професійного навчання.

⁷⁵ Kovachev, L.; Ganova, P. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Bulgaria. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_BG_TT.pdf.

⁷⁶ Там само.

⁷⁷ Там само.

У 2014 р. Уряд Болгарської Республіки прийняв важливі стратегічні документи з відповідними планами дій, які відображають державну політику щодо кваліфікацій педагогічних працівників системи професійної освіти⁷⁸, зокрема:

– Національна стратегія розвитку педагогічного персоналу (2014–2020 рр.), якою передбачено стратегічну рамку державної політики щодо освіти і навчання та професійного розвитку педагогічного персоналу. Згідно зі Стратегією планується створення уніфікованого законодавчого забезпечення для державного регулювання первинної професійної підготовки, неперервного навчання та професійного розвитку педагогів;

– Національна стратегія розвитку професійної освіти і навчання в Республіці Болгарія на 2015–2020 рр., яка включає запровадження системи неперервного навчання педагогічних працівників;

– Національна стратегія навчання впродовж життя на 2014–2020 рр., затверджена постановою Уряду Республіки Болгарія від 10 січня 2014 р. № 12, містить положення щодо розвитку та запровадження сучасних програм професійного розвитку педагогічних працівників, заохочення транскордонної мобільності з метою підвищення кваліфікації педагогів та обміну кращими практиками через проекти програми Erasmus+⁷⁹.

Нормативними документами також урегульовуються вимоги до педагогічного персоналу сфери професійної освіти і навчання.

Відповідно до Закону Швеції про освіту (2010 р.) відповідальність за неперервний професійний розвиток учителів несуть заступник директора школи та засновник школи. Законодавчо не врегульовано особливості неперервного професійного роз-

⁷⁸ Kovachev, L.; Ganova, P. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Bulgaria. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_BG_TT.pdf.

⁷⁹ National Strategy for Lifelong Learning for the Period 2014 – 2020 as adopted with DCM No 12 of January 10, 2014 https://www.mon.bg/upload/6561/strategy_LLL_2014_2020.pdf.

витуку учителів, вони визначаються угодами між соціальними партнерами ринку праці⁸⁰.

Відповідно до Положення про державні гранти для керівників закладів освіти, які створюють умови для кар'єрного зростання вчителів, затвердженого наказом Міністерства освіти Швеції від 21 лютого 2013 р. № 2013:70, запроваджено звання «особливо кваліфікованого» вчителя – це сертифікований педагог з досвідом роботи не менше чотирьох років. Цей учитель може мати половину навантаження, а решту часу, за рішенням закладу освіти, навчати своїх колег, зокрема підтримувати молодих учителів при вступі до професії, виступати для колег коучером, ініціювати педагогічні дискусії серед вчителів тощо. Педагоги, які мають науковий ступінь, можуть консультувати та допомагати колегам підвищувати кваліфікацію з предмета, який вони викладають, та поширювати результати наукових досліджень з галузі^{81, 82}. У 2015 р. 16 % «особливо кваліфікованих» учителів (343 особи) були вчителями професійних предметів, п'ятеро з них мали наукові ступені⁸³.

Фінська національна рада з питань освіти розробила Рекомендації щодо неперервної освіти вчителів в аспекті розвитку компетентностей для професійного життя (Working Life Competences), розрахованої на 25 кредитів:

– професійна освіта і навчання орієнтовані на робоче життя (6 кредитів);

⁸⁰ Skolverket (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Sweden. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_SE_TT.pdf.

⁸¹ Skolverket (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Sweden. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_SE_TT.pdf

⁸² Förordning (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare [Електронний ресурс]. – URL: https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-201370-om-statsb_sfs-2013-70/

⁸³ Skolverket (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Sweden. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_SE_TT.pdf

– оцінювання навчання і компетентностей (6 кредитів), сюди входить стажування педагогів на робочих місцях не менше двох місяців (work placement periods);

– обізнаність зі специфікою робочого життя й операцій на робочому місці (6 кредитів);

– галузевий розвиток і підприємництво (7 кредитів). FNBE handout 6/421/2009

Латвія. Положенням про освіту і професійну кваліфікацію вчителів та шляхи їх професійного розвитку (постанова Кабінету Міністрів Латвії від 28 жовтня 2014 р. № 662), яким регламентовано, що педагогічні працівники закладів професійної освіти і навчання мають постійно підвищувати свою кваліфікацію обсягом не менше 36 год. кожні три роки. Уся інформація про проходження підвищення кваліфікації реєструється у базі даних Національної освітньої інформаційної системи Міністерства освіти і науки Латвії. Положенням передбачено два види програм:

– програми типу А: модулі з загальних компетентностей педагогів (громадянська відповідальність, сприяння високій якості й креативності в педагогічній діяльності, інклюзивна і спеціальна освіта, захист дітей, здоров'я і безпека, визнання і попередження насильства над дітьми та жорстокого поводження з дітьми); модулі з дидактики (стратегії навчання і вибір методів, інформаційно-комунікаційні технології); модулі з управління освітнім процесом (організація освітнього процесу, орієнтована на результати, лідерство, фінансова грамотність, забезпечення конкурентоспроможності закладів освіти, діловодство); модулі з педагогічного досвіду (участь у конференціях, семінарах, майстернях, стажування на підприємствах, участь у заходах, що організуються роботодавцями тощо). Ці програми пропонуються закладами освіти, неурядовими організаціями, іншими установами, які мають право здійснювати освітню діяльність;

– програми типу Б спрямовані на розвиток педагогічної компетентності вчителів, їх проходження дають право особам без педагогічної кваліфікації викладати. Серед програм: «Педагогіка», «Основи педагогіки», «Основи педагогіки для вчителів закладів професійної освіти і навчання», «Спеціальна педагогіка»

тощо. Тривалість цих програм не менше 72 год, і надаються вони закладами вищої освіти, які традиційно здійснюють підготовку вчителів.

Литва. Організація неперервного професійного розвитку педагогів у Литві регулюється Положенням про підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти і навчання, затвердженим актом Міністерства освіти і науки Литви від 3 квітня 2007 р. № ISAK-591. Згідно з зазначеним документом до неперервного професійного розвитку педагогів залучені: Міністерство освіти і науки Литви, яке визначає пріоритетні напрями НПП; Центр розвитку освіти, який формулює і координує систему НПП педагогів; заклади підвищення кваліфікації аналізують потреби педагогів та пропонують відповідні курси. Будь-який заклад може пройти акредитацію та здійснювати підвищення кваліфікації педагогічних працівників; заклади професійної освіти і навчання вивчають потреби своїх педагогічних працівників у професійному розвитку, визначають пріоритети тощо⁸⁴.

Атестація педагогічних працівників вважається мотивацією до підвищення кваліфікації. На основі оцінювання практичної діяльності та професійного розвитку педагогічним працівникам закладів професійної освіти і навчання присвоюють одну з чотирьох кваліфікаційних категорій: викладач, старший викладач, викладач-методист, викладач-експерт. Однією з обов'язкових вимог для отримання вищої кваліфікаційної категорії є участь у курсах підвищення кваліфікації. Оцінювання проводиться атестаційними комісіями, куди входять представники Міністерства освіти і науки Литви, Центру розвитку освіти, закладів професійної освіти і навчання, соціальних партнерів⁸⁵.

⁸⁴ Vaitkute, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training; mapping their professional development in the EU – Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_LT_TT.pdf.

⁸⁵ Vaitkute, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training; mapping their professional development in the EU – Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_LT_TT.pdf

1.4. Правове регулювання неформальної та інформальної освіти і навчання у країнах Європейського Союзу

Як зазначалось вище, неформальна та інформальна освіта, на відміну від формальної, не має визначеної програми навчання, не здійснюється в освітніх закладах та не передбачає отримання документа про освіту з визначеною кваліфікацією. Неформальна освіта може здійснюватись в освітніх установах, клубах, гуртках, під час індивідуальної взаємодії. Зазвичай такі програми не є офіційно визнаними на рівні держави, не ведуть до отримання документа державного зразка, проте вони мають на меті актуалізацію професійного досвіду та набуття найбільш нових контекстних знань і умінь. Дослідники визначають неформальне навчання як освіту, яка здобувається поза визнаними освітніми інституціями – школами, інститутами, університетами, коледжами – та виділяють її основні особливості: концентрація на потребах певних груп населення; релевантність актуальним потребам економіки та розвитку суспільства; концентрація на чітко визначених цілях навчання; гнучкість в організації та виборі форм та методів, які застосовуються.

Інформальна ж освіта (яка зазвичай є самоорганізованою або ж спонтанною) передбачає процес пізнавальної діяльності індивіда, отримання ним життєвого та соціального досвіду, спонтанне (неорганізоване, нецілеспрямоване) отримання інформації. Така освіта здійснюється через самоосвіту, відвідання культурних та освітніх заходів, у ході взаємодії, рефлексії набутого досвіду. Інформальна освіта може відбуватись також шляхом опанування виробничих операцій, ротації на підприємстві, участі у нарадах та дискусіях.

Неформальне навчання стало частиною широкої міжнародної дискусії серед освітян у 1960–1970-і рр. внаслідок існування кризових явищ в освіті, зумовлених нерелевантністю навчальних планів та програм вимогам ринку та технологічному прогресу; усвідомленням, що тенденції розвитку освіти не відповідають тенденціям розвитку в економіці; визнанням того факту, що конкурентоспроможність випускника на ринку праці є похідною

від його освіти та успіхів у навчанні; констатацією того, що формальна освіта за своєю природою не мала змоги гнучко реагувати на змінювані умови; замість виконання функції авангарду технологічних змін формальна освіта натомість інерційно та довго адаптувалась до нових викликів; ініціативи щодо реформування в сфері освіти в більшій мірі надходили від громадських організацій, а не від самих освітніх установ; усвідомлення того, що професійний успіх є похідною від так званих соціальних компетенцій в значно більшій мірі, ніж отримані професійні знання (а традиційна освіта мала обмежений потенціал щодо розвитку у студентів та учнів саме соціальних компетенцій). Існування гострої необхідності у доповненні традиційної системи підготовки кадрів альтернативними програмами кристалізувалось у розвитку феномену неформального навчання.

Ще одним чинником, який суттєво вплинув на популяризацію неформальної освіти і навчання, була діяльність ЮНЕСКО та оприлюднення в щорічному звіті цієї організації в 1972 році концепції *long life learning* – навчання впродовж життя. Спектр видів неформального навчання є достатньо різноманітним: подолання неграмотності серед дорослого населення; освіта в рамках діяльності політичних партій та громадських організацій; програми для учнів, виключених за неуспішність; дошкільна освіта для дітей; навчання в рамках популяризації ініціатив (громадянського суспільства, здорового способу життя, ошадливого виробництва та енергозбереження тощо). В рекомендаціях Генеральної Асамблеї Ради Європи «Неформальне навчання» зазначено, що завдяки неформальному навчанню молоді люди та дорослі набувають компетентностей, бачення, цінностей, які є необхідними за умов швидких змін суспільного ландшафту. Організацією також визнано, що неформальне навчання є де факто ключовою частиною навчання впродовж життя; компетентності, здобуті під час неформального навчання, та сертифікати, що їх підтверджують, визнаються всіма сторонами; роботодавці мають забезпечити гнучкий графік та можливості для працівників здобувати неформальну освіту; мають мати широку підтримку інституції, які включені в процес неформального навчання.

Усвідомлення цінності неформального навчання визначило створення в 1996 році Стратегії «Навчання впродовж життя для всіх» (на рівні міністрів освіти країн-членів Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР)). Вона була підтримана 23 країнами світу, які зобов'язались визнавати результати неформального навчання як рівнозначні формальній освіті та інформальному навчанню. Наразі у країнах світу триває спільна робота щодо визнання та сертифікації програм неформального навчання.

Основними функціями та цілями неформальної освіти і навчання є подолання функціональної неграмотності (дефініція ОЕСР) та реалізація навчання впродовж життя для молоді та дорослого населення або для тих, хто не здобув початкову шкільну освіту; функціональна та корекційна освіта для молоді, яка не закінчила середню школу; навчання різних категорій дорослого населення для вдосконалення базових знань та навичок; навчання, підвищення кваліфікації різних категорій працівників (навчання на робочому місці, тренінги) для підвищення результативності роботи; надання дорослим громадянам доступу до навчання з питань культури, громадянського суспільства з метою їх просвітництва. CEDEFOP (Європейський центр розвитку професійної освіти і навчання) створив документ «Принципи визнання неформального та інформального навчання. Від навчання до сертифікації» для полегшення мобільності працівників та визнання в європейських країнах досвіду та компетентностей, отриманих шляхом неформального навчання.

На сьогоднішній день картина щодо визнання результатів неформального навчання в країнах світу має вигляд, як представлено у *таблиці 1*. Як бачимо, найбільшого прогресу у визнанні результатів неформального навчання було досягнуто у Канаді, Данії і Норвегії. Часткові програми визнаються у низці країн Європи (Бельгія, Німеччина, Ірландія, Нідерланди, Великобританія), Південній Африці та Мексиці. Натомість найменш адаптивними виявились Греція та Чилі, у яких жодна з програм не приводить до офіційного визнання.

Таблиця 1

**Досвід визнання результатів неформального навчання
у країнах світу**

	Всі програми неформального навчання	Часткові програми	Обмежена кількість програм	Жодна з програм
Австрія			x	
Чехія				x
Угорщина			x	
Ісландія			x	
Італія				x
Південна Корея				x
Мальта			x	
Іспанія			x	
Словенія			x	
Швейцарія			x	
Канада	x			
Данія		x		
Норвегія	x			
Бельгія		x		
Німеччина		x		
Ірландія		x		
Мексика		x		
Нідерланди		x		
Південна Африка		x		
Ірландія		x		
Великобританія		x		
Чилі				x
Греція				x

Загальна політика Європейського Союзу щодо визнання результатів неформального навчання задекларована в Рекомендації 1437 «Неформальне навчання» (2000 рік) Парламентської Асамблеї Ради Європи⁸⁶, де зазначено:

1. Асамблея визнає, що самостійно традиційна формальна освіта не може реагувати на швидкі і постійні технологічні, соціально-економічні перетворення у суспільстві і що вона повинна бути підкріплена неформальним навчанням.

2. Неформальне навчання є невід'ємною частиною концепції «навчання впродовж життя», що дозволяє молодим людям і дорослим набути навичок, здібностей і світогляду, необхідних для адаптації до швидкозмінюваних умов. Ці якості можуть бути набуті або за особистою ініціативою кожної людини, або за допомогою різних навчальних заходів, що відбуваються за межами формальної системи освіти. Важлива частина неформального навчання здійснюється неурядовими організаціями.

3. Асамблея нагадує про Заключну декларацію 5-ї Конференції європейських міністрів у справах молоді, в якій європейські країни декларують сприяння рівності можливостей, визнаючи підготовку та навички, набуті через неформальне навчання; віднайдення різних способів визнання досвіду і кваліфікації, набутої таким чином. Вона вітає створення Робочої групи з неформального навчання в Раді Європи.

4. Асамблея закликає всіх тих, хто буде формувати політику в галузі освіти, визнати, що неформальне навчання є невід'ємною частиною освітнього процесу та визнати той внесок, який може бути зроблений за допомогою неурядових організацій (НГО), що беруть участь у сфері неформального навчання.

5. Асамблея також заохочує застосування нових інформаційних технологій у галузі неформального навчання і підкреслює необхідність забезпечення доступу до них на національному та міжнародному рівнях.

⁸⁶ Recommendation 1437 (2000). Non-formal education. Parliamentary Assembly of Council of Europe. URL: <http://semantic-pace.net/tools/pdf.aspx?doc=aHR0cDovL2Fzc2VtYmx5LmNvZS5pbmQvbnVveG1sL1hSZWYvWDJlURXlVWV4dHluYXNwP2ZpbGVpZD0xNjc2MiZsYW5nPUVO&xsl=aHR0cDovL3NlbWFudGljcGFjZS5uZXQvWHNsdc9QZGYvWFJlZi1XRC1BVC1YUWYvUERGLnhzbA==&xslparams=ZmlsZWlkPTE2NzYy>

6. У цьому зв'язку Асамблея рекомендує, щоб Кабінет міністрів закликав уряди й відповідні органи країн-членів ЄС до:

- визнання неформального навчання де-факто партнером у сфері молодіжної політики, навчання впродовж життя;

- розроблення ефективних систем оцінювання результатів неформального навчання (шляхом сертифікації неформальних освітніх заходів); відображення в резюме кандидатів (*curricula vitae*) програм неформального навчання як частини професійного досвіду та набуття компетентностей; присвоєння мітки «Якість» провайдерам, які пропонують різноманітні програми неформального навчання;

- підвищення доступності програм неформального навчання (створення гнучких умов праці, пропозиція програм для мешканців віддалених районів, соціально незахищених верств (малозабезпечені, маргінальні підлітки, інваліди, меншини);

- забезпечення підготовки або підвищення кваліфікації інструкторів та викладачів у сфері неформального навчання у співпраці з неурядовими організаціями і особливо молодіжними НГО;

- надання фінансової підтримки діяльності з неформального навчання (гранти, податкові пільги для неурядових організацій, що беруть участь у діяльності з неформального навчання, або для кожного учасника програм, безкоштовне використання офіційних приміщень або навчальних центрів тощо), а також публікація та розповсюдження матеріалів і посібників для реалізації програм неформального навчання; створення бібліотек/електронних ресурсів, які містять матеріали програм неформального навчання;

- підтримка і заохочення більшої кількості людей, зокрема молоді, брати участь у програмах неформального навчання.

7. Асамблея також рекомендує, щоб Комітет Міністрів заохочував неформальне навчання в програмах роботи Ради Європи, зокрема, в молодіжному секторі (шляхом з'ясування того, чи існують які-небудь законодавчі обмеження в державах-членах, які могли б перешкоджати розвитку неформального навчання, та надання допомоги в ліквідації цих обмежень; порівняння практики неформального навчання в державах-членах і

видання каталогу «кращих практик»; розроблення програм неформального навчання, які сприяють забезпеченню рівних можливостей у співпраці з соціальними партнерами та зацікавленими неурядовими організаціями; координації своєї роботи в сфері неформального навчання з країнами ОЕСР, ЮНЕСКО, Європейського Союзу та Програмою волонтерів Організації Об'єднаних Націй).

Потрібно зазначити, що у деяких країнах створена офіційна політика щодо ключових компетентностей, які можуть бути набуті за межами формальної системи освіти і професійної підготовки. Так, у Ірландії це загальна грамотність, робота в команді, комунікація, вирішення проблем, інновації і творчість (це визначено в Національній стратегії «Навички» (2007). У Мексиці Рада зі стандартизації та сертифікації професійних компетентностей здійснює процес визнання таких компетентностей, як читання, письмо, вербальна комунікація, математика, розміщення інформації, застосування технологій, міжособистісні відносини, спеціальні відносини в організації і здатність до прийняття рішень. У Чилі Агенція Chilecalifica має справу з сертифікацією тих компетентностей, які є затребуваними ринком праці у поточний момент.

У Данії визначено десять ключових компетентностей (грамотність, вміння вчитися, прийняття рішень, креативність та інновації, соціальні навички, спілкування, навички міжкультурного діалогу, громадянство, здоров'я та гігієна, екологічні навички), набуття та визнання яких є можливим поза формальною освітою. У країні визнаються результати набуття цих компетентностей у програмах неформального навчання, а також через самонавчання. В Австралії система визнання кваліфікацій передбачає як формальну освіту, так і неформальне навчання. В системі професійної підготовки є два рівні – Vocational Graduate Certificate (VGC) and Vocational Graduate Diploma (VGD) – сертифікат та диплом про закінчення закладу професійної освіти. Отримати диплом спеціаліста і навіть ступінь доктора наук можна за навчальними досягненнями, отриманими під час участі в програмах неформального навчання.

Деякі країни (наприклад Канада) пішли шляхом часткового зарахування кредитів ECTS, отриманих під час неформального навчання. В Німеччині існує Externenprüfung – система оцінювання знань студентів. Студенти після проходження програм неформального навчання можуть здати цей іспит та отримати визнання своєї кваліфікації. Приблизно 7 % студентів щороку здають цей іспит, з них 80 % отримують роботу. Має місце тенденція до збільшення кількості пошукачів, які без відвідування офіційних навчальних закладів здають іспит та отримують диплом.

1.5. Регулювання фінансово-економічних відносин у сфері професійної освіти в країнах Європейського Союзу

Поєднання глобалізації, технологічних змін та лібералізації ринків праці створюють усе більш конкурентне економічне середовище і змінюють сам характер праці та її організації. Професійна освіта і навчання часто згадується у якості одного з ключових факторів, що сприяють економічному зростанню. І, незважаючи на це, питання фінансування професійної освіти часто залишається вкрай гострим.

Наразі у світі існують різні системи підготовки робітничих кадрів. Вони різняться як за правовою складовою, так і за принципами, масштабами і за джерелами фінансування. Серед найбільш поширених підходів до фінансування визначають: державне фінансування (Франція, Швеція, Фінляндія, Італія, Бельгія), ринкова система фінансування (коли обсяги фінансування визначаються компаніями) (Греція), подвійне фінансування (коли підготовка майбутніх кваліфікованих робітників фінансується як державою, так і підприємствами) (Німеччина, Нідерланди, Ірландія, Люксембург, Туреччина).

Фінансування професійної освіти здійснюється такими методами: кошторисне фінансування закладів освіти; бюджетне фінансування закладів освіти на основі показника вартості навчання одного учня (студента); індивідуальна оплата навчання за рахунок власних доходів, грошових коштів юридичних осіб; спе-

ціальні кредити для здобуття освіти; отримання спонсорських і добродійних внесків та пожертвувань; отримання додаткових доходів від різноманітних послуг неосвітнього характеру⁸⁷.

Отже, можна зробити висновок про те, що професійна освіта і навчання є дотаційною системою, оскільки її основною метою є підтримка актуальних навчальних програм (що визначає необхідність постійного оновлення навчального обладнання, проведення тендерів на закупівлю матеріалів, здійснення матеріально-технічного обслуговування навчальних та інших приміщень; кабінети (класи) професійної підготовки зазвичай є меншими за академічні (це пов'язує із вищою вартістю навчального обладнання для підготовки кваліфікованих робітників та небезпекою його неналежного використання), що спонукає до зменшення кількості учнів у розрахунку на одного викладача (майстра); кадровий склад (превалююча більшість викладачів (майстрів) професійної освіти не має наукових ступенів у порівнянні з академічними викладачами, хоча, як правило, вони мають більший досвід практичної діяльності).

У багатьох випадках існуючі підходи до фінансування професійної освіти пов'язані з наслідуванням методів фінансування, що склалися історично і застосовувалися впродовж багатьох років. Існуючі підходи до фінансування професійної освіти, з одного боку, не забезпечують наявність достатніх коштів для якісної професійної підготовки, а з іншого – не заохочують роботодавців до участі у фінансуванні державної системи професійної освіти. Неналежне фінансування професійної освіти не може ліквідувати дисбаланс попиту і пропозиції фахівців і робітничих кадрів на ринку праці. Це спонукає до того, що підприємства вимушені витратити додаткові ресурси на адаптацію і перепідготовку випускників закладів ПОН до мінімальних виробничих потреб, а держава – на соціальну адаптацію незатребуваних ринком праці випускників. Тому з метою підвищення ефективності фінансування професійної освіти необхідно критично переглянути підходи до управління фінансами, особливо

⁸⁷ Чала Н. Д. Бюджетна система [Текст] : навч. посібник / Н. Д. Чала, Л. В. Лазоренко. – К. : Знання, 2010. – 223 с.

щодо розподілу витрат на підготовку кадрів та використання ресурсів професійними навчальними закладами⁸⁸.

Стрімкі зміни соціально-економічних реалій спонукають до постійного перегляду існуючих практик фінансування професійної освіти і навчання з метою підкріплення існуючих соціальних потреб та очікувань. На сьогоднішній день обсяги фінансування ПОН у країнах ЄС складають значну частку від валового внутрішнього продукту (ВВП) цих країн (рис.1)⁸⁹.

На це впливають існуючі практики фінансування професійної освіти, що склалися історично, законодавчі положення та гарантії конкретно визначеної держави, масштаб системи професійної освіти, ступені залучення роботодавців до співпраці (феномен соціального партнерство) тощо. Система фінансування залежить від реалій конкретно визначеної країни та її особливостей, тому не можливо повністю використовувати кращі практики та вдалий досвід фінансування системи ПОН іншої країни, не адаптувавши її під реалії української системи професійної

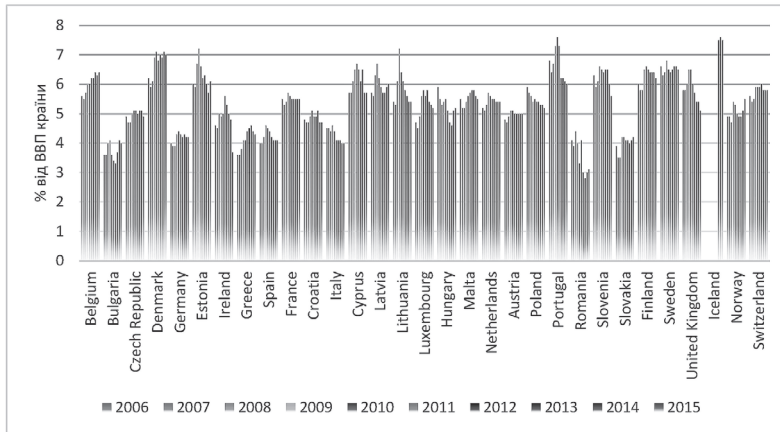


Рис. 1. Фінансування ПОН у країнах ЄС (у % від ВВП).

⁸⁸ Підвищення ефективності фінансування професійної освіти [Електронний ресурс] .– Режим доступу: <http://iprq.org.ua/ua/research/30>

⁸⁹ General government expenditure by function (COFOG) [Електронний ресурс] .– Режим доступу: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

(професійно-технічної) освіти, економіки, законодавства, соціально-демографічних процесів тощо.

Важливим для розуміння моделей фінансування професійної освіти є: по-перше, необхідність збереження балансу між необхідними для професійної освіти фінансовими асигнуваннями та соціальними потребами; по-друге, створення адекватних та розумних механізмів збору коштів та залучення інвесторів у професійну освіту; по-третє, утвердження моделей справедливого та актуального до потреб закладу фінансування та його розподілу між аналогічними закладами; по-ч'яте, формалізація кола обов'язків, можливостей та кількісного складу осіб, що здійснюють розподіл та використання цих коштів.

У зв'язку з тим, що фінансування професійної освіти обмежене, це спонукає уряди держав шукати шляхи можливого виходу зі складної соціально-економічної ситуації. Так, наразі прийнятними до адаптації є два шляхи: по-перше, це залучення не використаних досі ресурсів (традиційні і нетрадиційні джерела (диверсифіковані); по-друге, це збільшення коефіцієнту ефективності використання існуючих ресурсів. Диверсифікація джерел фінансування передбачає:

- заохочення бізнесу до фінансування професійної освіти шляхом розвитку нових форм фінансування закладів, що дозволяють сконцентрувати приватні і державні фінансові кошти на підготовці фахівців відповідно до потреб ринку праці; перехід усіх закладів загальної освіти і не менше 50 % закладів професійної освіти на нормативне фінансування у розрахунку на особу (включаючи розробку нормативів фінансування за всіма напрямками підготовки);

- залучення роботодавців до створення освітніх стандартів і акредитації освітніх програм;

- збільшення питомої ваги власних доходів закладів, одержаних за рахунок виконання науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт (не менше 25 % від загальних доходів);

- перехід закладів професійної освіти на систему адресних стипендій;

– запровадження державних фахових спеціальних кредитних програм⁹⁰.

У контексті вирішення проблеми диверсифікації джерел фінансування системи ПОН доцільним буде огляд німецького досвіду фінансування ПОН.

Зокрема, плата вартості здобуття професійної освіти і навчання в Німеччині здійснюється шляхом відрахувань з місячної зарплати учня/студента (яка виплачується тим підприємством, на якому він працює/навчався). У середньому учень, який здійснює професійну підготовку, отримує близько 795 євро. Ця сума варіюється відповідно до регіону і професії та може бути вищою чи нижчою. Наприклад, заробітна платня учня/студента-інженера з мехатроніки (mechatronics engineering) складає в середньому 950 Євро. Зауважимо, що рівень заробітної плати напряму залежить від кількості років, які особи вже провчили для здобуття тієї чи іншої професії. Важливими у цьому контексті є соціальні відрахування із заробітної плати. Так, у випадку отримання понад 8354 євро на рік особа сплачує додатковий податок, який спрямовується на розвиток держави і зокрема професійної освіти.

Федеральний інститут професійної освіти і навчання Німеччини (BIBB) опублікував список професій та рівень заробітної плати, яку отримує учень / студент під час професійного навчання (рис. 2)⁹¹, що включає також додаткову фінансову допомогу, яку може отримати учень / студент.

Отже, фінансування здобуття професійної освіти на засадах учнівства на підприємстві передбачає витрати за навчання між урядом та роботодавцями. Це спонукає роботодавців брати безпосередню участь у підготовці кваліфікованих працівників у відповідності до власних потреб.

У світовій практиці використовується такий метод диверсифікації джерел фінансування, як податкові відрахування, які

⁹⁰ Стратегія національної модернізації. Кабінет Міністрів України. Україна 2020 [Електронний ресурс] .- Режим доступу: <http://uchebник-online.com/127/126.html>

⁹¹ Ratgeber «Ausbildung in Deutschland» [Електронний ресурс] .- Режим доступу: <https://www.make-it-in-germany.com/>

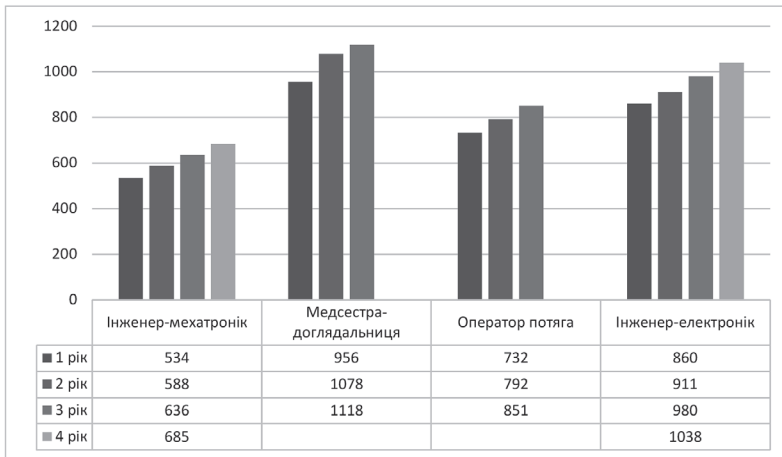


Рис. 2. Рівні заробітної платні здобувача професійної освіти у Німеччині (за окремими професіями).

призначені для фінансування професійної освіти і навчання. Це стало основою для постійного і невпинного розвитку професійної освіти у розвинутих країнах світу. Наразі у світовій практиці застосовують наступні джерела фінансування професійної освіти:

1) Використання місцевого (локального) бюджету. Кошти на професійну освіту виділяються із загального бюджету. Розподіл коштів відбувається один раз на рік та не змінюється протягом року.

2) Навчання на договірній основі. Використовується як роботодавцями для підготовки визначеного контингенту студентів, так і фізичними особами на навчання обраної професії. За рахунок юридичної особи навчання здійснюється після того, як відбудеться зарахування на користь навчального закладу прямого платежу, а у випадку фізичної особи можливим є навчання на основі контракту, договору про надання освітніх послуг.

3) Збір коштів на професійну освіту та навчання. У деяких країнах існує податок, який вираховується як податок на прибуток, коли роботодавці сплачують певну суму від загального

доходу на розвиток та модернізацію системи ПОН. Кошти розподіляються між закладами професійної освіти відповідно до завдань, що поставлені перед ними, та актуальних потреб.

4) Надання закладам професійної освіти можливості самим здійснювати комерційну діяльність. Основним шляхом такої діяльності може бути продаж продукції або надання послуг. Так, кожен заклад у системі професійної освіти має можливість отримувати прибутки, які можуть бути або залишені у закладі як додаткове джерело фінансування, або направлені до бюджету (державного або місцевого). У цьому разі необхідно зберегти баланс між необхідністю забезпечення якісного навчального процесу та наданням послуг (виробництвом).

5) Об'єднання (оптимізація) закладів професійної освіти. Цей метод застосовується для більш ефективного та раціонального використання ресурсів, які виділяються на функціонування професійної освіти.

Значні напрацювання у цьому контексті мають Естонія, Данія, Латвія, що здійснили реорганізацію закладів професійної освіти та створили на їх основі центри професійної освіти, які по суті є об'єднанням закладів професійної освіти та центрів підвищення компетентності.

Певні напрацювання у цьому контексті має і Україна. Так, законодавчо визначено три джерела фінансування професійної освіти:

- державна субвенція на здобуття загальної середньої освіти у рамках професійно-технічної освіти;
- два види замовлення на підготовку робітничих кадрів: державне, що пов'язане з гостродефіцитними професіями національного значення, а також регіональне, яке здійснює область і міста обласного підпорядкування для місцевого ринку праці;
- залучення коштів бізнесу переважно на модернізацію матеріально-технічної бази закладів за визначеними пріоритетними спеціальностями⁹².

⁹² Лілія Гриневич: з 2017-го року спосіб фінансування профтехосвіти має бути змінений [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/using-novini/novini/2016/05/07/liliya-grinevich-z-2017-go-roku-sposib-finansuvannya-proftechosvi/>

Іншим важливим питанням є ефективність фінансування. Пояснюється це тим, що заклади професійної освіти і навчання мають здійснювати діяльність у відповідності з поставленими перед ними вимогами, цілями та завданнями. Це сприятиме адекватному та ефективному розподілу фінансових асигнувань між закладами професійної освіти і навчання для підготовки кваліфікованих спеціалістів.

Тісно пов'язаним з підходом до фінансування закладів професійної освіти і навчання на основі їхньої результативності є ступінь автономії, якою вони наділяються з метою здійснення якомога більш ефективного управління. Саму значну частину витрат у професійній освіті складають витрати на виплату заробітної плати (ймовірно від 70 до 80 відсотків)⁹³. Спосіб, у який розподіляється державне фінансування, є дуже важливим інструментом регулювання. Він дає фінансуючому органу – незалежно від того, чи є він місцевим, центральним або охочим обидва рівні – можливість спрямовувати усю систему професійної освіти і навчання у бажаному напрямку. Цього можна досягти, розробивши такі системи розподілення коштів, які б сприяли задоволенню потреб з підвищення ефективності діяльності закладів.

У зв'язку з тим, що в Україні відбувся перехід професійної освіти на фінансування з місцевого бюджету, це означає, що буде проводитись постійний моніторинг локальних ринків праці та пошук і налагодження соціального партнерства з підприємцями, бізнесовими структурами для раціонального та адекватного розподілу бюджетних коштів на підготовку кваліфікованих робітників.

⁹³ Фінансування професійної освіти – Інформаційна довідка для обговорення [Електронний ресурс] .– Режим доступу: [http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/ %D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BA%D0%B0_%D1%84%D1%96%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%83%D0%B2%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8.doc](http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BA%D0%B0_%D1%84%D1%96%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%83%D0%B2%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8.doc)

Дипломи випускників закордонних закладів професійної освіти відповідають набутим навичкам та знанням, що високо затребувані роботодавцями, а рівень залучення європейської молоді у професійну освіту набагато вищий, ніж український (рис. 3)⁹⁴.

Методи державного фінансування (початкова професійна освіта і навчання) поділяються на дві категорії, а саме на дотації та схеми розподілу коштів за визначеними формулами. Однак не завжди просто віднести ту чи іншу модель розподілу державного фінансування до певної категорії. У багатьох випадках застосовувана модель поєднує у собі різні елементи, наприклад, при розрахуванні фінансування на основі кількості учнів денної форми навчання, але із додаванням регулярної виплати на обладнання або адміністративні витрати⁹⁵.

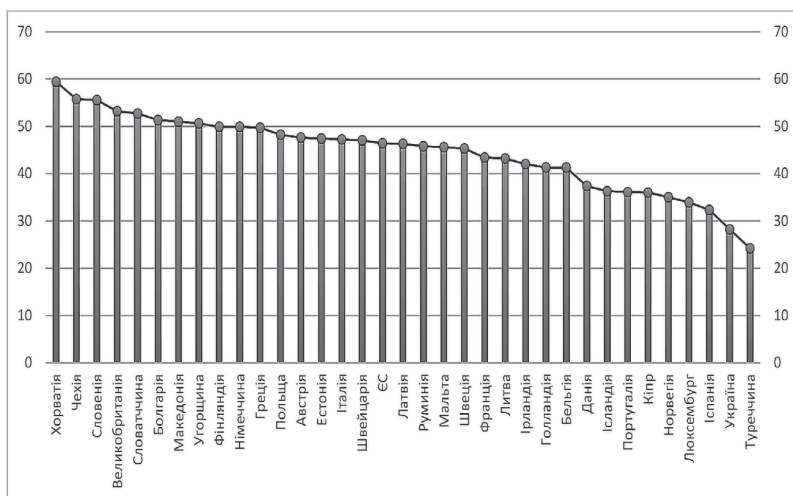


Рис. 3. Питома вага учнів/студентів закладів ПОН (% від загальної кількості випускників).

⁹⁴ Eurostat Education Statistics, UNESCO Database [Електронний ресурс] .- Режим доступу: <http://www.oecd.org/countries/ukraine/>

⁹⁵ Стельмахук А.М. Державне регулювання економіки: Навчальний посібник. – Тернопіль : ТАНГ, 2000. – 315 с.

Нині існують найрізноманітніші моделі розподілу фінансування закладів ПОН. Серед найбільш поширених можна визначити спосіб, коли фінансування базується на досягненнях закладу професійної освіти за звітний рік, тобто на його ефективності для держави в аспекті якісної підготовки кваліфікованих кадрів. Під час визначення обсягу фінансування на заклад професійної освіти враховуються такі аспекти, як заробітна плата, навчальні матеріали та програми, категорія учнів, транспортні витрати, адміністративні витрати, витрати на технічне обслуговування. Критерії можуть відрізнятися від представлених, адже для кожного типу навчального закладу характерними є свої чинники, що визначають ефективність їх фінансування.

Наприклад, у штаті Делавер (США) використовується схема розподілу фінансування, що базується на учбових одиницях. Учбовою одиницею, яка є джерелом фінансування, умовно вважаються кожні 20 студентів, незалежно від навчальної програми, а 27 000 учньо-хвилин на тиждень вважаються половиною учбової одиниці⁹⁶. Таку модель фінансування все частіше починають використовувати у закладах ПОН у різних країнах світу.

Серед інших моделей фінансування закладів професійної освіти необхідно назвати модель, що зосереджена на результативності, тобто тому, як випускники закладу професійної освіти позиціонуються на ринку праці (показником є так званий *employment rate* – рівень працевлаштування випускників закладів). У такій моделі фінансування присутня значна кількість чинників, як загальнодержавних, так і регіональних (локальних); особлива увага в такій моделі приділяється моніторингу та реагуванню закладу професійної освіти на потреби місцевого ринку праці.

⁹⁶ Фінансування професійної освіти – Інформаційна довідка для обговорення [Електронний ресурс]. – Режим доступу:: [http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/ %D1%96%D0%BD%D1%84%D0% BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20% D0%B4%D0% BE%D0%B2% D1%96%D0%B4%D0%BA%D0%B0_%D1%84% D1%96% D0%BD%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%83% D0%B2%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84% D0%B5% D1%81% D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8.doc](http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BA%D0%B0_%D1%84%D1%96%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%83%D0%B2%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8.doc)

Основними критеріями у кожній моделі фінансування є високий рівень підготовки кваліфікованих робітників, рівень працевлаштування випускників у регіоні, здатність підлаштовувати та видозмінювати навчальні програми під потреби ринку праці. Держава високо оцінює та винагороджує заклади професійної освіти, що пропонують навчальні програм, які користуються значним попитом на ринку праці. Це здійснюється для стимулювання та підтримки тих закладів ПОН, програми і якість освіти у яких відповідають специфіці і потребам місцевого ринку праці.

У Люксембурзі спостерігається тенденція до збільшення видатків на професійну освіту. Так, розпочинаючи з 2006 року, відбувався постійний незначний приріст обсягу фінансування професійної освіти (рис. 4).

У Люксембурзі найвищим є коефіцієнт витрат на освіту серед країн ЄС (за даними Організації з економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР)). Так, у розрахунку на кожного студента держава витрачає близько 17 тисяч євро, тоді як у інших країнах Європейського Союзу ця сума в середньому перебуває біля

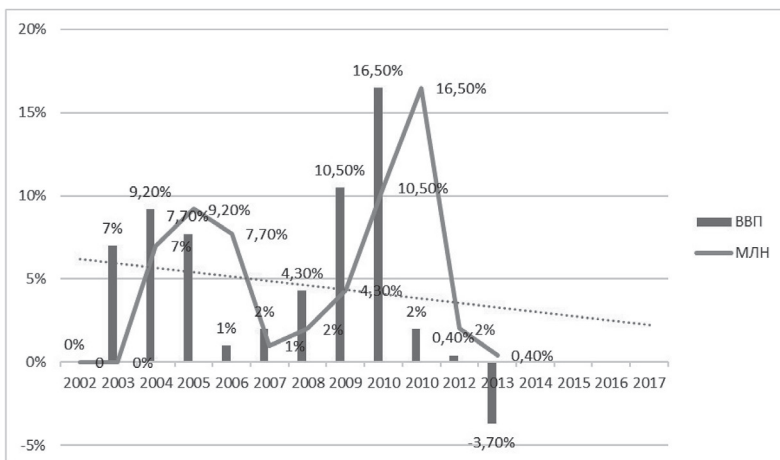


Рис. 4. Фінансування системи ПОН у Люксембурзі (у % від ВВП та мільйонах євро)

відмітки у 9 тисяч євро⁹⁷. Починаючи з 2012 року, фінансування державного сектору освіти складало 1,62 млрд, що складало 3,8 % від ВВП країни і було поділено між трьома секторами освіти: початкова, загальна, професійна освіта. Однак фінансування є багаторівневим, що дозволяє здійснювати його одразу з декількох джерел (із загального державного бюджету (86,15 %), так і через місцеві бюджети (13,85 %)). Найвищий відсоток фінансування спрямовується на початкову освіту (близько 54,7 % від загальних коштів). На професійну освіту припадає 28,6 % (463 млн євро). У загальній структурі витрат зарплата викладачів та персоналу навчальних закладів складає 63,78 % (1,03 млрд) від загальної суми видатків на освіту.

Фінансування ПОН у Швейцарії здійснюється паритетно як конфедерацією, кантонами (невеликими територіальними округами), так і професійними організаціями/об'єднаннями. У відповідності до нового Закону Швейцарії «Про професійну освіту» було збільшено на чверть частку коштів, які виділяє уряд (кантони) на професійну освіту.

Однак фінансується не вся професійна освіта, а лише початкова (initial) підготовка. Здобуття вищих кваліфікацій у професійній освіті (на рівні магістра) є занадто вартісним для фізичних осіб, тому відповідне фінансування здійснюється фірмами та підприємствами. В цілому значна частина витрат на професійну освіту здобуття кваліфікацій фінансується з боку роботодавців.

Значна увага приділяється також питанням окупності системи професійної освіти. Протягом 2 років професійної підготовки учень/студент приносить користь для підприємства у приблизному розмірі 55146 тисяч швейцарських франків. Чистий дохід підприємства чи організації збільшується відповідно до років навчання. Більш докладну інформацію представлено на *рис. 4*⁹⁸.

⁹⁷ European Central Bank Euro foreign exchange reference rate as on 21 July 2015 EUR/USD=1.0867 [Електронний ресурс] .– Режим доступу: <https://www.ecb.europa.eu/stats/exchange/eurofxref/html/index.en.html> [accessed 29.7.2015].

⁹⁸ Costs and Benefits in Vocational Education and Training [Електронний ресурс] .– Режим доступу: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41538706.pdf>

Витрати на професійну освіту з боку державного сектору економіки склали 5,3 млрд швейцарських франків; витрати приватного сектору на підготовку кваліфікованих робітників фактично склали 5,8 млрд швейцарських франків⁹⁹. Це говорить про значний вплив приватного сектору на розвиток ПОН у Швейцарії.

За законом усі компанії повинні здійснювати внески у так званий фонд професійної освіти. Кошти з цього фонду йдуть на покриття витрат сфери ПОН (наприклад, розробку навчальних програм, організацію курсів і програм підвищення кваліфікації, просування конкретно визначених професій тощо). Важливим аспектом у розподіленні коштів є можливість збільшення фінансування тих програм, до навчання за якими держава прагне залучити більшу кількість випускників шкіл.

Система фінансування ПОН у Швейцарії побудована на балансі попиту і пропозиції як у відповідності до державного замовлення, так і замовлення фірм і компаній.

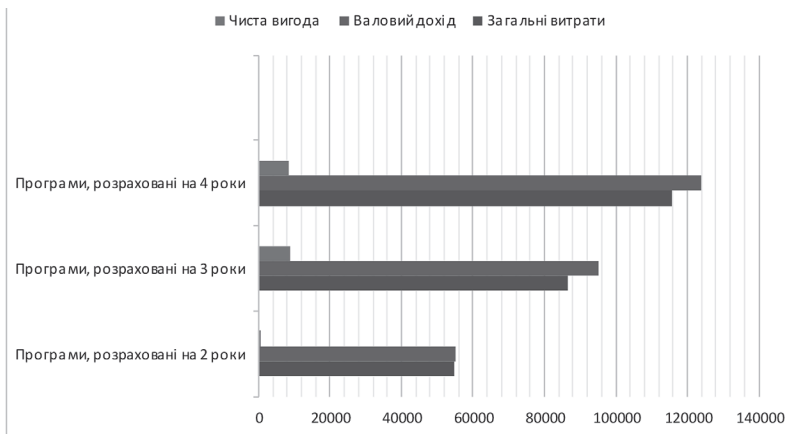


Рис. 5. Фінансові показники професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у Швейцарії (у швейцарських франках).

⁹⁹ Vocational and professional education and training in Switzerland – SBFI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/en/dokumente/berufsbildung_inderschweiz-faktenundzahlen2016.pdf.download.pdf/vocational_and_professionaleducationandtraininginswitzerland-fac.pdf

Фінансування ПОН у *Німеччині* базується на ідеї змішаного фінансування, зокрема за рахунок внесків меценатів, державного бюджету та внесків приватного сектору: Федерального міністерства освіти і досліджень, Федерального міністерства економіки і технологій, Федерального агентства працевлаштування, Міністерства праці і соціального розвитку, Міністерства економіки, освіти і культури, Європейського Союзу, влади на місцях (на рівні земель та муніципалітетів), компаній, об'єднань, асоціацій приватних організацій і осіб тощо.

Показовим є те, що Німеччина у різні періоди свого розвитку виділяє значні суми на підготовку кваліфікованих робітників та покращення матеріально-технічного оснащення закладів ПОН. Так, у 2006 році витрати на сферу ПОН склали 4 % ВВП країни, у 2010 році ця частка склала вже 4,4 % від ВВП, однак до 2015 року у зв'язку зі зростанням ВВП її скоригували у відповідності до потреб та надали професійній освіті 4,2 % від загального обсягу ВВП.

Федеральне агентство з питань працевлаштування також задіяне в наданні гранту на здобуття професійної освіти чи / або проходження окремої програми з визначеної професії. Існує система фінансової підтримки осіб, які не закінчили базове навчання та у зв'язку з тими чи іншими обставинами покинули освіту. Також у системі дуальної освіти фірма/підприємство може виплачувати учням від 4000 до 6000 тисяч євро у вигляді стимулюючого бонусу (додатково до визначеної стипендії).

Система ПОН забезпечує професіоналами різні сфери економіки і робить значний внесок у сприяння зайнятості молоді. Переваги добре функціонуючих систем ПОН стали очевидними, особливо в часи економічних спадів, коли країни з ефективними системами ПОН краще справлялись з кризовими явищами.

1.6. Нормативно-правове забезпечення навчання персоналу підприємств

Навчання на виробництві має давні традиції в багатьох європейських країнах, однак є і відносно новою концепцією в інших. Так, у деяких країнах Західної Європи (наприклад Німеччині,

Австрії) навчання на виробництві було пов'язане з різними типами учнівства і ефективністю партнерських відносин між роботодавцем і освітою робітника протягом його життя. Крім того, було встановлено, що в системі академічної освіти, в тій чи іншій мірі, використовувалось навчання на робочому місці протягом тривалого часу, зокрема в таких галузях, як медицина та освіта. Проте в ряді країн (наприклад Польща, Чехія) навчання на виробництві не представлено в існуючій системі освіти і професійної підготовки через його неактуальність¹⁰⁰.

У зв'язку зі швидкою зміною інформаційних і комунікаційних технологій, зростаюче значення наявності у працівників економічних знань та умінь, зростаючу інтернаціоналізацію і глобалізацію, а також зміни в структурі зайнятості і організації роботи призвели до необхідності пошуку нових шляхів для забезпечення кваліфікованої робочої сили шляхом навчання на виробництві.

Високий рівень популярності навчання на виробництві (Work-based learning) пояснюється відносною новизною цього підходу та його практичною спрямованістю. Протягом останніх двох десятиліть відбулись значні методичні та практичні зрушення в навчанні на виробництві, що носить як галузевий, так і міждисциплінарний характер.

Для того, щоб покращити існуючі шляхи підготовки спеціалістів, виникла нагальна потреба в гнучких, інноваційних підходах у навчанні і методах поліпшення якості і актуальності надання освітніх послуг. Це пов'язано з проблемою фінансування закладів ПОН та, зокрема, необхідністю збільшення числа учнів/студентів і зменшення питомої ваги підготовки на базі закладів ПОН. Для цього були створені відповідні нормативні акти, що прийняті та впроваджені на національному рівні. Їх головною метою є створення передумов для реалізації навчання на виробництві, зокрема, шляхом здійснення відповідних наукових досліджень.

Крім того, законодавством дозволяється розроблення та впровадження закладами у практичну діяльність гнучких меха-

¹⁰⁰ Future skills supply and demand in Europe Forecast 2012 Luxembourg: Publications Office of the European Union 2012 – VI, 105 p.

пізнів діяльності – неповний робочий день, способи акредитації та валідації, провайдери (прикладного наукового спрямування) зазвичай пропонують роботодавцям та персоналу підприємств можливості електронного навчання, а також вечірнього та навчання по вихідних днях.

Заклади прикладного наукового спрямування мають можливість займатися також комерційною діяльністю. У ряді країн (Великобританія, Республіка Польща) вони можуть надавати освітні послуги з навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації, акредитації, визнання раніше здобутої освіти тощо.

Державами на нормативному рівні створено регуляторне середовище, яке покликане об'єднати роботодавців та заклади освіти. Такий підхід є абсолютно доцільним, адже він спрямований на заохочення роботодавців підтримувати професійну освіту та високий рівень компетентності своїх працівників.

У багатьох країнах роботодавці дуже обмежені юридичними рамками в аспекті навчання на виробництві, безперервної освіти, підготовки та перепідготовки своїх співробітників. У більшості країн, якщо роботодавець визнає необхідність підвищення кваліфікації працівників або проходження ним навчальних програм, то покриття витрат на таке навчання лежить на роботодавцеві. У деяких країнах компанії зобов'язані виділяти обов'язкові внески в колективні фонди навчання на виробництві, безперервної освіти та навчання дорослих. Кошти, зібрані за допомогою цих внесків, часто використовуються для фінансування не тільки неформальної освіти та підготовки кадрів, а також формальних навчальних програм.

В Австрії Закон «Про професійну підготовку» розпочав діяти від 2006 року. До 2017 року до нього були внесені численні зміни та доповнення і в даний час він забезпечує правову основу для модуляризації учнівства з метою зробити професійну освіту і навчання більш гнучкими і відповідними до галузевих потреб. Не так давно в Австрії почали діяти навчальні гарантії для молодих людей у віці до 18 років. Вони спрямовані на забезпечення всіх випускників закладів середньої освіти можливістю отримати вищу освіту як професійну, так і академічну. Особи,

які не можуть знайти місце в дуальній системі учнівства, мають можливість навчатися в межах учнівства на території навчальних центрів, які беруть на себе роль компаній та укладають з учнями договори на підготовку. Це є особливим підходом, спрямованим для вирішення проблеми нестачі учнівських місць, а його мета полягає в тому, щоб забезпечити перехід молоді в сферу учнівства¹⁰¹.

У рамках Національної програми *Болгарії* з модернізації професійної освіти і навчання було запроваджено низку проєктів, що реалізуються за принципом державно-приватного партнерства з підприємствами. Це забезпечує можливості учням закладів ПОН покращити свої практичні знання, вміння та навички шляхом учнівства в різних компаніях. У 2010 році було профінансовано 22 партнерські проєкти, в результаті чого одна тисяча триста сорок вісім студентів (1347) були забезпечені можливістю практичного навчання на підприємствах¹⁰².

Однією з головних реформ у сфері професійної освіти і навчання, що викладені в Національній програмі реформ Республіки Кіпр, є модернізація системи навчання на виробництві і зокрема учнівства. Ця реформа отримала назву «Нове сучасне учнівство» і покликає повністю змінити підходи до її основних стратегічних цілей і завдань, якими є забезпечення мобільності між освітою, системами учнівства і зайнятості, зведення до мінімуму небезпеки соціального відчуження та збільшення привабливості професій. Окрім цього, ця реформа спрямована на збільшення кількості пропозицій, що роблять роботодавці кваліфікованим робітникам для задоволення потреб економіки країни¹⁰³.

В *Данії* була розроблена програма «Нове учнівство», яка введена в дію в 2006 році. Ця програма надає можливість молодим

¹⁰¹ Hippach-Schneider, U.; Huismann, A. (2016). Vocational education and training in Europe – Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_DE.pdf

¹⁰² Cedefop (2018). Vocational education and training in Bulgaria: short description. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/600634>

¹⁰³ http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/09/Tiraboschi_Journal.pdf

людям, перш ніж приступати до теоретичної бази навчання, в рамках відповідної програми провести навчальний рік з роботодавцем. У Данії уряд активно надає стимули для підприємств, щоб вони забезпечували нові навчальні місця (які були до цієї програми в дефіциті). Це здійснюється як гарантія того, що до кінця 2015 року щонайменше 95 % молодих людей отримають закінчену середню освіту – в тому числі в закладах професійної освіти. У 2011 році було створено 9000 додаткових навчальних місць, у ході чого підприємства отримали додаткове заохочення від держави. Крім того, урядом створено 2200 місць у державному секторі економіки і 1500 місць у закладах ПОН¹⁰⁴.

У Фінляндії в рамках реформи системи кваліфікацій професійної освіти та навчання, а також професійної підготовки та розвитку учнівства буде здійснено дослідження в контексті покращення можливостей молодих людей, мігрантів і людей з обмеженими можливостями для участі в процесі навчання в дуальній системі через таку форму підготовки, як учнівство¹⁰⁵.

У Франції у 2011 році було введено в дію два закони, що спрямовуються на збільшення контрактів по дуальній системі освіти і практичного навчання професіоналів як форми підготовки кваліфікованих робітників у дуальній системі. Таким чином було залучено 800,000 тис. молодих людей у професійну освіту і навчання (з яких 600,000 будуть підмайстрами). У цих законах особлива увага приділяється заходам, що були введені для спрощення адміністративних процедур з метою спонукання компаній залучати молодих людей у якості підмайстрів у межах дуальної системи і учнівства¹⁰⁶.

Реформа професійної освіти і навчання в Німеччині спрямована на збільшення кількості доступних місць для учнівства. Це включає в себе введення ряду програм, спрямованих на спри-

¹⁰⁴ Andersen, O.D; Kruse, K. (2016). Vocational education and training in Europe – Denmark. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016.

¹⁰⁵ Koukku, A.; Paronen, P. (2016). Vocational education and training in Europe – Finland. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016.

¹⁰⁶ Centre Inffo (2016). Vocational education and training in Europe – France. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_FR.pdf

яння модульності і гнучкості професійної освіти і навчання, привабливості професійної освіти у порівнянні з академічною, третинною освітою¹⁰⁷.

Професійна освіта і навчання в *Ірландії* перебуває в процесі оновлення навчальних програм для удосконалення дуальної системи та учнівства зокрема. Окрему увагу держава приділяє учнівству в таких сферах діяльності, як друковані засоби масової інформації, промислове виробництво, знання інформаційно-телекомунікаційних технологій тощо. Відповідно до ініціативи уряду «План дій з працевлаштування», департамент освіти і професійного навчання проводить незалежний огляд поточної дуальної моделі учнівства з метою її модернізації під потреби економіки, що виражається в підвищенні якості кваліфікованого персоналу і забезпеченні належного балансу між попитом і пропозицією¹⁰⁸.

Італія. Після прийняття Законодавчого акта № 30/2003, яким було введено численні реформи у професійну освіту, найголовнішим є поділ учнівства на три категорії¹⁰⁹. Окрему увагу приділено нормативному закріпленню на державно-правовому рівні учнівства як виду підготовки кваліфікованих робітників у системі дуальної освіти.

Відтак після завершення учнівства можна отримати кваліфікацію або диплом (для молодих людей у віці від 15 до 25 років). На окрему увагу заслуговує положення про те, що регіональні територіальні громади можуть коригувати вимоги до кваліфікації та диплому як за віком, так і за навчальними дисциплінами відповідно до майбутньої професійної кваліфікації.

Як частину реформи ПОН, в Італії тривалість професійної підготовки було зменшено до максимальних трьох років (за винятком п'яти років для окремих професій). Однак поки що

¹⁰⁷ Hippach-Schneider, U.; Huisman, A. (2016). Vocational education and training in Europe – Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016.

¹⁰⁸ Burke, N.; Condon, N. and Hogan, A. (2016). Vocational education and training in Europe – Ireland. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016.

¹⁰⁹ INAPP et al. (2016). Vocational education and training in Europe – Italy. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_IT.pdf

відсутній прогрес у залученні учнівства у державний сектор економіки. Окрім того, законодавством передбачено можливість дорослому населенню, що втратили роботу внаслідок економічних криз, здійснити перекваліфікацію та отримати нове робоче місце у відповідності по своїх уподобань.

Литва. Закон «Про професійну освіту і навчання» (2007) спрощує підготовку кваліфікованих робітників шляхом імплементації напрацювань у дуалізації професійної освіти і зокрема використання учнівства та модульного типу професійної підготовки¹¹⁰.

Люксембург. Реформа освіти, що відбулась у 2008 році, була спрямована на створення більш тісних взаємозв'язків між різними секторами економіки та професійною освітою. Досвід роботи і стажування на підприємствах почали розглядатися як ефективні шляхи для залучення молоді на ринок професійної праці. Отже, освітні програми, що спрямовані на підготовку кваліфікованих робітників, включають обов'язкове стажування на підприємствах¹¹¹.

Для *Норвегії* характерною є модель ПОН, яка передбачає 4 роки підготовки кваліфікованих робітників; 2 роки загальнопрофесійної підготовки та 2 роки спеціальної підготовки відповідно до спеціалізації. Після того як учні/студенти завершують дворічне навчання, їм необхідно заключити договори на учнівство з приватними/державними установами до завершення терміну їх теоретичного навчання. У деяких галузях існує невідповідність між попитом і пропозицією учнівських місць. У зв'язку з цим влада на місцях у таких ситуаціях пропонує третій рік навчання у закладі (так зване додаткове навчання). Важливим аспектом у цій ситуації є те, що саме заклади професійної освіти укладають договори з підприємствами. Наразі головною політичною проблемою є необхідність введення класичної дуальної системи на противагу існуючій моделі «2+2».

¹¹⁰ Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. (2016). Vocational education and training in Europe – Lithuania. Cedefop ReferNet VET in Europe reports.

¹¹¹ Future skills supply and demand in Europe Forecast 2012 Luxembourg: Publications Office of the European Union 2012 – VI, 105 p.

Починаючи з червня 2013 року, уряд забезпечує фінансування для випробування нових моделей професійної освіти в округах.

Норвегія також уклала угоду з соціальними партнерами (так званий «Договір про соціальне партнерство»), що сприяло збільшенню на 20 % кількості місць під учнівство (в порівнянні з 2011 роком).

Розпочинаючи з 2007 року, відповідно до рекомендацій Європейської Комісії та Організації економічного співробітництва та розвитку, для *Португалії* було запропоновано впровадження заходів, спрямованих на підвищення рівня освіти (професійної, академічної) молоді та покращення продуктивності робочої сили, у зв'язку з чим система освіти та професійної підготовки Португалії зазнала серйозних змін.

Основна реформа освіти відбулася наприкінці 2007 року, коли була створена Національна система кваліфікацій (декрет № 396/2007 від 31 грудня 2007 року), яким було реформовано систему ПОН. Усі навчально-теоретичні та практичні курси, включаючи навчання на виробництві (учнівство, модульне навчання), було змінено у відповідності до Національної рамки кваліфікацій. Головним завданням цієї реформи було полегшення доступу молоді до системи ПОН, підвищення загального рівня обізнаності населення, підвищення якості професійної освіти та забезпечення відповідності кваліфікацій потребам ринку праці¹¹².

В рамках активної політики ринку праці Португалії (ALMP) у 2011 році було також запроваджено низку ініціатив, спрямованих на підвищення рівня працевлаштування безробітних та молодих осіб, що шукають роботу. Кількість осіб, які отримали робоче місце, збільшилась до 50,000.

Відповідно до положення «Зростання конкурентоспроможності та зайнятості» (січень 2012 р.), підписаного комісією з соціальної та економічної політики, передбачається посилення професійної освіти і зміцнення взаємозв'язку між закладами та підприємствами (соціальними партнерами) з метою підвищення рівня кваліфікацій населення.

¹¹² DGERT (2016). Vocational education and training in Europe – Portugal. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_PT.pdf

У зв'язку з численними змінами до Закону Румунії № 279/2005 «Про учнівство на робочому місці», спрямованого на зменшення адміністративних процедур, необхідних для підготовки кваліфікованих працівників, шляхом анулювання процедури дозволів роботодавця і сертифікації майстрів на підприємстві, які виступають менторами для учнівства та модульного типу навчання, було також спрощено процедуру участі в дуальній формі освіти¹¹³.

Швеція. В рамках нової шкільної реформи для рівня вищої середньої школи, розпочинаючи з 2011 року, учнівство є можливим як альтернативний шлях шкільної програми навчання. Принаймні 50 % програм будуть реалізовуватись на робочому місці. Крім того, нові професійно-орієнтовані програми включають період навчання на виробництві впродовж 15 тижнів протягом трьох років. У даний час Швеція робить вищу середню професійну освіту більш релевантною шляхом створення національних та місцевих програмних рад. Ці ради (створені в 2011 році) сприяють співпраці між професійною освітою та ринком праці і допомагають закладам організувати навчальні центри.

У Великій Британії діє Закон «Про учнівство, дітей, навички та навчання», який було прийнято у 2009 році. Відповідно до цього нормативного акта всім молодим людям, які мають відповідну кваліфікацію, гарантується право на отримання місця для учнівства (в дуальній системі). У законі також визначені деталі специфікації стандартів професійної підготовки для Великобританії (було розроблено Товариством сприяння розвитку соціально-економічної сфери), в якій окреслено мінімальні вимоги, які повинні бути включені у британську програму стажування учнів закладів ПОН. Відповідність до вимог Товариства сприяння розвитку соціально-економічної сфери є статутною вимогою Закону «Про учнівство, дітей, навички та навчання»¹¹⁴.

Новими правилами вперше встановлено, що мінімальна тривалість для навчання учнів має бути не меншою, ніж 12 місяців.

¹¹³ Cerkez, E.B.; Stroeie, D.C.; Vladut, Z.E. (2016). Vocational education and training in Europe – Romania. Cedefop ReferNet VET in Europe reports.

¹¹⁴ UK NARIC. (2016). Vocational education and training in Europe – United Kingdom. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016.

Очікується, що такий термін навчання сприятиме кращому засвоєнню як теоретичного, так і практичного матеріалу.

У Шотландії Національна служба працевлаштування молодих людей допомагає особам, що навчаються або вже закінчили навчання, знаходити місце для практичного стажування та робоче місце. Також вона підтримує зв'язок з роботодавцями та освітніми закладами з метою більш ефективного орієнтування молоді на ринок праці.

Навчання на виробництві є фундаментальним положенням професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників та безпосередньо спрямоване на допомогу учням у здобутті нових професійних умінь, знань, навичок, оволодіння компетентностями, які є гостро необхідними в трудовому житті. Відповідно до положень Європейської комісії та безпосередньо документа під назвою «Rethinking Education» визначаються три основні моделі навчання на виробництві¹¹⁵:

1) Модель учнівства, відома в Австрії та Німеччині як «дуальна система». В основному вона заснована на інтеграції, залученні компаній як провайдерів навчальних послуг разом з професійними установами або іншими типами закладів. Паралельно або послідовно учні здобувають загальнотеоретичні та практичні знання. Останні пов'язані суто з професійною діяльністю і часто на основі цієї інформації доповнюються та модернізуються навчальні матеріали і моделі компетенцій у закладах ПОН або інших освітніх установах. Так, у Німеччині та Австрії прийнято, що один з двадцяти співробітників підприємства є підмайстром. Ці цифри є значно вищими, ніж у більшості інших європейських країн, де підмайстром для нових робітників є менше, ніж один із кожних ста співробітників.

У різних країнах ЄС модульний тип навчання, та зокрема учнівство, часто характеризуються високою інтенсивністю та інтеграцією з реальних робочих ситуацій у процес навчання, що позитивно позначається на якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

¹¹⁵ Rethinking Education [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/education/policy/multilingualism/rethinking-education_en

Характеризуючи модульний тип навчання як явище, необхідно акцентувати увагу на інституційному поєднанні закладу, навчального центру підприємства та робочого місця на підприємстві. Модульне може відбуватися як один раз у тиждень, так і щомісяця або щорічно, в залежності від навчальних (професійних) програм та виробничої доцільності. В залежності від країни учень може навчатися та оволодівати кваліфікацією відповідно до контракту з підприємством.

На відміну від модульного типу навчання, учнівство визначається як «систематичне, довгострокове навчання з чергуванням періодів навчання в освітній установі або навчальному центрі та практичною зайнятістю на підприємстві, організації». Учнівство від інших моделей модульного навчання відрізняється за кількома ключовими аспектами. Наприклад, учнівство зазвичай включає в себе довгостроковий період навчання і більшу кількість навчання на робочому місці в порівнянні з модульним навчанням. Договір, укладений учнем та роботодавцем, стає обов'язковим до виконання; учень отримує заробітну плату або іншу винагороду. Крім того, роботодавець повинен запропонувати підмайстра для конкретної підготовки, що веде до чітко визначеної професії. Крім того, саме соціальні партнери беруть на себе відповідальність за якість підготовки учня в компанії.

Під час первинної професійної підготовки учні набувають базові компетентності для отримання першого робочого місця, в той час як країни з сильними системами учнівства звітують позитивними результатами працевлаштування кваліфікованих робітників. Роботодавці ж здійснюють підготовку існуючих працівників з метою підтримання конкурентоспроможності підприємства.

2) Друга модель навчання на виробництві базується на переважанні професійної підготовки на базі закладів. Вона включає в себе період навчання на робочому місці в компаніях. Цей період навчання, як правило, ідентичний до часу стажування особи, в ході чого їй надається робоче місце, яке включене в якості обов'язкового або факультативного елемента професійних програм. Це веде до отримання формальної кваліфікації.

Така модель передбачає не більше 50 % від загальної тривалості навчальної програми (часто близько 25–30 %). Вона призначена, в першу чергу, в якості ефективного механізму залучення молодих людей до професійної освіти і навчання, особливо в країнах з перехідною економікою. Це дозволяє молодим людям познайомитися з різними професіями та кваліфікаціями і тим самим сприяти їх переходу від процесу освіти до практичної зайнятості.

3) Модель навчання на виробництві, яка інтегрована в шкільну програму. Переважно реалізується шляхом створення на території закладу навчальних лабораторій, майстерень, їдалень, ресторанів, готельних господарств, фірм, модельних салонів або реальних бізнес- / промислових підприємств тощо. Мета цієї моделі навчання на виробництві полягає в тому, щоб створити обставини «реального життя» і наблизити умови роботи до реальних, навчити учнів налагоджувати контакти, здійснювати співробітництво з реальними компаніями і клієнтами, а також розвивати підприємницькі компетентності. У цій моделі заклад і навчальні центри несуть основну відповідальність за створення ідентичних реальному життю робочих умов. Так звані школи професійного спрямування оснащені шкільними майстернями, лабораторіями, кухнями і ресторанами.

Теоретична та практична складова навчального процесу варіюється в залежності від типу закладу і його специфікації. На практиці проектна робота під час роботи на навчальній фірмі часто використовується у реальному житті під час створення та реалізації підготовчих програм. У відповідності до цієї моделі викладачі у співпраці з компаніями повинні розвивати навички роботи в мультидисциплінарних командах і зосередитися на орієнтації, мультидисциплінарній роботі, інноваціях тощо.

Багато країн ЄС об'єднують ці три загальні моделі навчання на виробництві. Термінологія і визначення різняться в залежності від країни, і навіть один термін, такий як «учнівство», може мати різні конотації і концепції, що лежать в основі навчання на виробництві.

Розроблення ефективних траєкторій професійного навчання майбутніх кваліфікованих робітників на робочих місцях,

безумовно, повинно залучати підприємства, і, з цієї точки зору важливим є той факт, що часто компанії зазнають труднощів у «доступі» до систем професійної освіти та навчання, які передбачають досвід навчання в робочому середовищі.

Ці складнощі широко диверсифіковані, але, безсумнівно, відсутність відповідної інформації щодо можливостей та переваг, які пропонуються підприємствам на основі навчання на робочому місці, та доданої вартості, яку студенти та учні можуть забезпечити в компанії, є суттєвими чинниками розвитку навчання на робочому місці.

Вищезгаданий контекст підкреслює сприяння більш широкому поширенню схем навчання на робочому місці. Крім того, конкретні ініціативи могли б передбачати обмін досвідом і найкращими практиками між підприємствами, які впровадили або впроваджують схеми навчання на робочому місці. Таке взаємне навчання може бути ефективним інструментом для залучення працівників, що показує реальну доцільність навчання на робочому місці.

Ще одним елементом впровадження навчання на базі продуктивної діяльності є необхідність підтримки підприємств за допомогою кваліфікованих фахівців, здатних направляти і допомагати їм у розробці шляхів навчання на робочому місці.

Крім того, вбачається необхідність ініціатив, спрямованих на зменшення адміністративного навантаження, кількості документації, а також необхідність визначення фінансових стимулів та субсидій для підприємств, залучених до ініціатив співпраці з навчальними закладами ПОН.

Також важливим є підтримання та розвиток професійних об'єднань, які включають викладачів, наставників та майстрів закладів, а також можливість обмінюватися практикою для полегшення здобуття первинного досвіду провадження програм навчання на виробництві.

1.7. Нормативно-правове забезпечення визнання професійних кваліфікацій у країнах Європейського Союзу

Професійні працівники працездатного віку, мігруючи територією ЄС, створюють пропозицію висококваліфікованих робітників. Так, до 2020 року очікується збільшення такої пропозиції на 16 мільйонів робочих місць. Це актуалізує необхідність визнання кваліфікацій на теренах ЄС у швидкий, простий та надійний спосіб.

Система ПОН виявилася найбільш адаптаційною у питаннях забезпечення працевлаштування молоді та забезпечення гнучкого переходу від процесу навчання до трудового життя. У Директиві 2005/36/ЄС закладені механізми визнання професійних кваліфікацій. Нею унормовується процес мобільності професіоналів таких спеціальностей, як лікарі та архітектори в межах Європейського Союзу. Інші професії, які не підпадають під дію Директиви 2005/36/ЄС, регулюються спеціальним законодавством кожної окремої країни.

Директива 2006/123/ ЄС «Про надання послуг» та Директива 2005/36 / ЄС «Про визнання професійних кваліфікацій» є документами, що нормативно регулюють схожі питання, однак у різних аспектах. Так, у питаннях, які не стосуються професійної кваліфікації, застосовується Директива 2006/123/ ЄС до тих регульованих професій, які підпадають під її дію.

Директива 2005/36/ЄС «Про визнання професійних кваліфікацій» об'єднала систему взаємного визнання, яка спочатку була заснована на 15 Директивах Європейського союзу. Так, Директива встановлює правила про взаємне визнання професійної кваліфікації між країнами Європейського Союзу (Австрія, Бельгія, Болгарія, Хорватія, Кіпр, Чехія, Данія, Естонія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Греція, Угорщина, Ісландія, Ірландія, Італія, Латвія, Ліхтенштейн, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Норвегія, Польща, Португалія, Румунія, Словаччина, Словенія, Іспанія, Швеція, Великобританія) та країнами Європейської економічної зони, і Швейцарією.

Нею було запропоновано взаємне оцінювання національних професійних положень/регламентів та реалізацію принципу прозорості (тобто запроваджено перевірку / аналіз відповідності кваліфікацій тим посадам, на які претендують кваліфіковані робітники).

Ця директива поширюється на всіх громадяни Європейського Союзу та країн, що не є членами ЄС, однак входять до Європейської економічної зони, зокрема Швейцарію. Так, ці особи мають виражати бажання на постійній основі займатися своєю професійною діяльністю як наймані працівники чи фрілансери в країні перебування. Цей нормативний акт не застосовується до питань, що охоплюються окремими (спеціальними) директивами, такими як Директива 2006/43/ЄС «Про статутних аудиторів».

Іншим прикладом можна навести діяльність юристів у ЄС, до діяльності яких це положення також не застосовується. Незважаючи на те, що їх кваліфікація охоплюється Директивою 2005/36/ЄС, вони користуються двома спеціальними директивами (77/249/ЄЕС (Європейське економічне співтовариство) та 98/5/ЄС), які вводять додаткові способи надання їм тимчасових або постійно діючих прав на перебування в країнах ЄС.

В даному контексті варто оглянути два основні положення про визнання кваліфікацій: це визнання кваліфікації на певний період та їх визнання на простій основі.

Тимчасове визнання кваліфікацій. Так, визнання кваліфікації на період роботи застосовується у разі, коли професіонали хочуть надавати свої послуги в іншій країні ЄС на тимчасовій основі (зазвичай, на підставі строкового трудового договору). Компетентні органи країни, у якій передбачається здійснення професійної діяльності, можуть вимагати від них запрошення на строкову роботу, але в цьому випадку вони не зобов'язані проходити процедуру визнання кваліфікацій. Це не стосується тих професій, які можуть завдати шкоди громадському здоров'ю та безпеці. У такому випадку країна, до якої хоче в'їхати особа з метою професійної діяльності, може вимагати попереднього визнання своєї кваліфікації.

Це призвело до певної юридичної невизначеності, залишаючи на розсуд компетентного органу влади рішення про необхід-

ність такої попередньої перевірки. Для того, щоб забезпечити юридичну визначеність, фахівці з самого початку повинні знати, чи необхідно здійснювати визнання професійної кваліфікації. У будь-якому випадку умови для визнання професійних кваліфікацій не повинні бути більш суворими, ніж визнання під час первинного набуття кваліфікації.

Визнання кваліфікацій на постійній основі. Директива передбачає три варіанти (системи) визнання кваліфікацій для постійного перебування та роботи на території країни-члена ЄС.

По-перше, це автоматичне визнання професій, мінімальні умови підготовки з яких гармонізовані на європейському рівні. Сюди відносяться: лікарі, медсестри, які відповідають за загальну медичну допомогу, стоматологи, ветеринарні хірурги, акушерки, фармацевти та архітектори;

По-друге, це автоматичне визнання певних професій: кваліфікованих робітників у галузі ремесел, торгівлі та промисловості, які можуть вимагати автоматичного визнання їх кваліфікації на основі їх професійного досвіду;

По-третє, це загальна система вищезгаданих професій, які не відповідають умовам автоматичного визнання кваліфікацій, та базується на принципі взаємного (міждержавного) визнання кваліфікації. Це ж застосовується до інших регульованих цією директивою професій, доступ до яких надається будь-якій особі, яка може в повній мірі продемонструвати свою кваліфікацію у країні походження. У випадку, коли контролюючі органи приймаючої країни знаходять суттєві відмінності між знаннями, вміннями та навичками (кваліфікаціями), набутими в країні походження та необхідними для роботи у країні перебування, вони можуть вимагати, щоб особа пройшла тест на професійну придатність або тест на «здібності» (за вибором особи). На основі результатів перевірки видається так звана «Європейська професійна карта».

Проходження такого тесту в державі-учаснику договору про взаємне визнання кваліфікацій дає право власнику певної професійної кваліфікації займатися професійною діяльністю в будь-якій країні-учасниці цього договору на тих же умовах, що і особи, які здобули професійну кваліфікацію у цій країні.

З 18 січня 2017 року дана Директива була змінена та доповнена Директивою 2013/55/ЄС, якою було введено в дію так звану «Європейську професійну карту». Це дозволило зацікавленим особам отримати більш просте та швидке визнання їх кваліфікації за допомогою стандартизованої електронної процедури. Карта заснована на використанні інформаційної системи внутрішнього ринку. Ця система встановлює правила щодо її використання в контексті обігу інформації у внутрішньому ринку країн ЄС для адміністративної співпраці, включаючи оброблення та обмін персональними даними громадян ЄС між компетентними органами країн ЄС та Європейською комісією і видана у формі електронного сертифіката¹¹⁶.

Європейська професійна карта видається на вимогу фахівця після подання необхідних документів та завершення відповідних процедур верифікації компетентними органами. Якщо Європейська професійна карта видана з метою підтримання внутрішніх процесів держави, вона повинна відповідати рішенням про визнання та розглядатися як будь-які інші спеціальності/компетентності з автоматичним визнанням відповідно до Директиви 2005/36/ЄС.

Дана карта спрямована на доповнення існуючої кваліфікації особи. Немає потреби вводити європейську професійну карту для юристів, для яких професійні картки вже впроваджені в рамках системи, передбаченої Директивою Ради Європи 77/249/ЄЕС (Європейське економічне співтовариство) від 22 березня 1977 року, з метою сприяння ефективному здійсненню адвокатами вільного надання послуг¹¹⁷ та Директивою Європейського Парламенту та Ради Європи 98/5/ЄС від 16 лютого 1998 року «Про

¹¹⁶ Directive 2013/55/EU of the European Parliament and of the Council of 20 November 2013 amending Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation') Text with EEA relevance [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2013.354.01.0132.01.ENG#ntr6-L_2013354EN.01013201-E0006

¹¹⁷ [eur-lex.europa.eu \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L:1977:078:TOC](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L:1977:078:TOC)

спрощення адвокатської діяльності» на постійній основі в державі-члені ЄС, окрім країни, в якій була отримана кваліфікація¹¹⁸.

Процес подання та видачі Європейської професійної карти повинен бути чітко структурованим і включати гарантії та відповідні права на апеляцію для заявника. Робочі акти повинні визначати вимоги до перекладу та способи оплати будь-яких комісій.

Важливим документом є також Положення про валідаційний тест, під яким слід розуміти стандартизований тест на здібності, доступний для проходження в державах-учасниках Директиви 2005/36/ЄС, для осіб, які претендують на офіційне визнання своєї професійної кваліфікації. Проходження такого тесту дає право власнику певної професійної кваліфікації займатися професією в будь-якій приймаючій країні на тих же умовах, що і власники професійної кваліфікації, яку було здобуто на території цієї держави. Валідаційний навчальний тест повинен відповідати таким критеріям:

1. Універсальність (застосовуються до всіх претендентів). Тобто тест дає змогу більшій кількості професіоналів пересуватися країнами-учасницями Директиви. Загальний навчальний тест дозволяє громадянам будь-якої держави-учасниці Директиви брати участь у такому валідаційному тестуванні та практично організувати такі випробування в цих державах у випадку проходження відповідних процедур сертифікації [¹¹⁹];

2. Всеохопність (кваліфікація визнається принаймні однією третиною держав-учасниць Директиви;

3. Компетентність (валідаційний тест був підготовлений після прозорого, незалежного та належного розгляду відповідними зацікавленими сторонами з держав-учасниць);

¹¹⁸ Official Journal of the European Communities, L 77, 14 March 1998 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L:1998:077:TOC>

¹¹⁹ Directive 2013/55/EU of the European Parliament and of the Council of 20 November 2013 amending Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation') Text with EEA relevance [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2013.354.01.0132.01.ENG#ntr6-L_2013354EN.01013201-E0006

Професійні організації на рівні Європейського Союзу, а також національні професійні організації або компетентні органи від принаймні однієї третини держав учасників Директиви можуть подати документи щодо спільних валідаційних тестових випробувань. Органи, що проводять такі випробування, мають змогу встановити зміст спільного валідаційного тестування та умови, необхідні для прийняття та здачі цього тесту.

Важливим аспектом визнання кваліфікацій є те, що держава-учасниця Директиви звільняється від обов'язку організувати загальний валідаційний тест на своїй території і від обов'язку автоматичного визнання професіоналів, які пройшли загальний навчальний тест, у випадку, коли відповідна професія не регулюється на території цієї держави; зміст загального валідаційного тесту може створити серйозні ризики для здоров'я населення або безпеки одержувачів послуг; зміст загального валідаційного тесту зробить доступ до професійної діяльності значно менш привабливим порівняно з національними вимогами.

Процес видачі Європейської професійної карти не є безоплатним. Це пов'язано з тим, що Європейська професійна карта та пов'язані з нею робочі процеси в інформаційній системі повинні забезпечувати цілісність, автентичність та конфіденційність інформації/даних і забезпечувати уникнення незаконного та несанкціонованого доступу до інформації, що міститься в ній.

Для того, щоб застосувати механізм визнання кваліфікацій за загальною узгодженою на рівні ЄС системою, необхідно об'єднати різноманітні національні системи освіти та навчання на різних рівнях. Ці рівні, які встановлюються лише для цілей функціонування загальної системи, не повинні мати впливу на національну структуру освіти та підготовки або на компетенцію держав-членів у цій галузі, включаючи національну політику щодо впровадження Європейської системи кваліфікацій (Європейська рамка кваліфікацій). Так, Європейська рамка кваліфікацій є інструментом, який сприяє прозорості та порівнюваності професійних кваліфікацій та може стати корисним додатковим джерелом інформації для компетентних органів, які вивчають професійні кваліфікації, які запроваджені в інших державах-членах ЄС.

Національні рамки кваліфікацій, які включають у себе п'ять рівнів, встановлені для функціонування загальної системи валідації і не повинні використовуватися як критерій виключення громадян зі сфери застосування Директиви 2005/36/ЄС, адже це суперечить принципу безперервного навчання.

Заяви про визнання особи як професіонала можуть надходити з держав, які не включені у домовленість про взаємне визнання кваліфікацій. Такі заяви розглядаються на загальних підставах. Професійна кваліфікація особи повинна порівнюватися з професійною кваліфікацією, яка вимагається у державі-члені домовленості про взаємне визнання кваліфікацій на основі рівнів ЄРК, визначених Директивою 2005/36/ЄС. При цьому будь-які механізми оцінювання теоретичних знань та практичних навичок, які можуть знадобитися для повного і усебічного визнання кваліфікації, повинні гарантувати дотримання принципів прозорості та неупередженості.

Важливою умовою при проходженні валідаційного тесту є те, що професіонали повинні володіти мовами, необхідними для здійснення професійної діяльності у державі перебування. Виходячи з концепції того, що англійська мова визнана міжнародною мовою спілкування, вона включена у перелік мов, які використовуються на території багатьох держав.

Директива 2005/36/ЄС забезпечує уникнення проблемних ситуацій для молодих людей, які закінчили навчання у закладі ПОН або пройшли стажування в іншій країні. Таке стажування визнається у разі, коли випускник подає документи на отримання Європейської кваліфікаційної карти. Важливим аспектом такого стажування є те, що воно має базуватися на чіткій письмовій характеристиці, навчальних цілях та практичних завданнях, які визначаються його керівником. Отже, професійні заняття, які завершені в третій країні, враховуються Директивою 2005/36/ЄС, а відтак і державами-членами ЄС.

Необхідно звернути увагу і на негативні сторони такого нововведення. Так, одним з основних труднощів є складність реалізації процесу визнання та невизначеність адміністративних процедур. Директива 2006/123/ЄС зобов'язує держави-члени

забезпечувати легкий доступ до інформації та забезпечити можливість визнання кваліфікації через авторизовані центри. Так, громадяни, які бажають здійснити таке визнання відповідно до Директиви 2005/36/ЄС, можуть вдатись до послуг єдиних центрів валідації, якщо вони сертифіковані відповідною державою-членом Директиви 2006/123/ЄС.

У випадку наявності сумнівів, які підкріплені фактичними результатами визнання, приймаюча держава може вимагати від компетентних органів підтвердження того факту, що заявнику не заборонено займатися професійною діяльністю в результаті серйозного професійного вчинку чи засудження, кримінального покарання тощо.

Держави, які здійснюють визнання результатів професійної освіти, повинні забезпечити відповідну перевірку на одній з офіційних мов (англійська мова (для Великобританії, Ірландії, Мальти), болгарська мова (Болгарія), грецька мова (Греція, Кіпр, Італія), данська мова (Данія, Німеччина), естонська мова (Естонія), ірландська мова (Ірландія, Велика Британія), іспанська мова (Іспанія), італійська мова (Італія, Словенія), латвійська мова (Латвія), литовська мова (Литва), мальтійська мова (Мальта), нідерландська мова (Бельгія, Нідерланди), німецька мова (Австрія, Люксембург, Німеччина, Бельгія, Данія, Італія), польська мова (Польща), португальська мова (Португалія), румунська мова (Румунія), словацька мова (Словаччина, Чехія), словенська мова (Словенія, Австрія, Італія), угорська мова (Угорщина, Австрія, Румунія, Словаччина, Словенія), фінська мова (Фінляндія), французька мова (Бельгія, Франція, Люксембург, Італія), хорватська мова (Хорватія), чеська мова (Чехія, Словаччина), шведська мова (Швеція, Фінляндія) приймаючої держави-члена або однієї адміністративної мови за умови, що вона також є офіційною мовою Європейського Союзу.

З метою забезпечення єдиних умов для реалізації Директиви 2005/36/ЄС, повноваження повинні здійснюватися відповідно до Постанови (ЄС) № 182/2011 Європейського Парламенту та Ради Європи від 16 лютого 2011 р., у якому визначено основні та загальні принципи, що стосуються механізмів контролю за

виконанням повноважень щодо імплементації державами-учасниками Директиви 2005/36/ЄС¹²⁰.

Оскільки цілі Директиви 2005/36/ЄС зосереджені на раціоналізації, спрощенні та вдосконаленні правил визнання професійної кваліфікації, це неминуче призведе до розбіжності у вимогах та процедурах такого визнання, що збільшить регуляторну складність та спричинить необґрунтовані перешкоди для мобільності професіоналів. Однак, незважаючи на негативну сторону, необхідно зазначити, що послідовність, прозорість та сумісність може бути краще досягнута на рівні Європейського Союзу. Це пов'язано з тим, що Європейський Союз може задіяти принципи субсидіарності, як це передбачено статтею 5 Договору про Європейський Союз¹²¹. Відповідно до принципу пропорційності, викладеної в цій статті, Директива 2005/36/ЄС не виходить за межі того, що необхідно для досягнення цих цілей.

Необхідним елементом прозорості є висвітлення інформації в мережі Інтернет або онлайнвий доступ до інформації. Так, відповідно до статті 6 Директиви 2006/123/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 12 грудня 2006 р. Держави-учасники Директиви 2005/36/ЄС зобов'язані забезпечити доступ до Інтернету через інтерактивні точки, що також регулюється Регламентом ЄС № 1920/2006 Європейського Парламенту та Ради Європи від 12 грудня 2006 р.¹²², Директивою 2006/113 / ЄС Європейського Парламенту та Ради від 12 грудня 2006 р.¹²³, Директивою 2006/114/

¹²⁰ Official Journal of the European Union, L 55, 28 February 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L:2011:055:TOC>

¹²¹ Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union – Consolidated version of the Treaty on European Union – Protocols – Declarations annexed to the Final Act of the Intergovernmental Conference which adopted the Treaty of Lisbon, signed on 13 December 2007 – Tables of equivalences Official Journal C 326, 26/10/2012

¹²² Directive 2006/115/EC of the European Parliament and of the Council of 12 December 2006 on rental right and lending right and on certain rights related to copyright in the field of intellectual property (codified version) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2006.376.01.0028.01.ENG&toc=OJ:L:2006:376:TOC

¹²³ Directive 2006/115/EC of the European Parliament and of the Council of 12 December 2006 on rental right and lending right and on certain rights related to copyright in the field of intellectual property (codified version) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2006.376.01.0028.01.ENG&toc=OJ:L:2006:376:TOC

ЄС Європейського Парламенту та Ради від 12 грудня 2006 р.¹²⁴, Директивою 2006/115 / ЄС Європейського Парламенту та Ради від 12 грудня 2006 р.¹²⁵, Директивою 2006/123 / ЄС Європейського Парламенту та Ради від 12 грудня 2006 р.¹²⁶ тощо.

Так, до такої інформації з загальним рівнем доступу віднесено:

1. Перелік усіх професій, за якими можна здійснити визнання у відповідній державі, включаючи контактні дані компетентних органів для кожної регульованої професії та центрів допомоги;

2. Перелік професій, для яких доступною є Європейська професійна карта, умови функціонування цієї карти, включаючи всі пов'язані з цим комісії, що сплачуються фахівцями, та перелік компетентних органів з видачі цієї карти;

3. Вимоги та процедури для професій, що регулюються в державі-члені, включаючи всі пов'язані з цим комісії, що сплачуються громадянами, та документи, які громадяни повинні подавати компетентним органам;

4. Повна та докладна інформація про те, як подати апеляцію відповідно до національних законодавчих та адміністративних положень, рішень компетентних органів, прийнятих відповідно до цієї Директиви 2005/36/ЄС¹²⁷.

Отже, процес визнання кваліфікацій на постійній основі передбачає три моделі такого визнання: автоматичне визнання кваліфікацій; автоматичне визнання певних професій (професіоналів у галузі ремесл, торгівлі та промисловості, які можуть вимагати автоматичного визнання їх кваліфікації на основі їх професійного досвіду); загальна система визнання згаданих вище професій, які не відповідають умовам автоматичного визнання кваліфікацій, та базується на принципі взаємного

¹²⁴ Directive 2006/115/EC of the European Parliament and of the Council of 12 December 2006 on rental right and lending right and on certain rights related to copyright in the field of intellectual property (codified version) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2006.376.01.0028.01.ENG&toc=OJ:L:2006:376:TOC

¹²⁵ Там само.

¹²⁶ Там само.

¹²⁷ Там само.

(міждержавного) визнання кваліфікації. У результаті визначеної процедури аплікант може отримати так звану «Європейську професійну карту». Іншою формою визнання кваліфікацій є тимчасове визнання, яке здійснюється на період роботи і застосовується у тому разі, коли професіонали хочуть надавати свої послуги в іншій країні ЄС на тимчасовій основі на основі строкового трудового договору.

МОДЕЛІ ГАРМОНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ ДО ЗАГАЛЬНОЄВРОПЕЙСЬКИХ ПІДХОДІВ

Підписання Україною Угоди про партнерство та співробітництво з Європейськими співтовариствами та їхніми державами-членами¹²⁸ у 1994 році (УПС), а також ухвалення інших документів, які визначали правові засади співпраці організації з нашою державою, створило належні передумови для гармонізації українського законодавства з правом Євросоюзу. Окрім приєднання до міжнародних угод, УПС визначила правові засади для здійснення гармонізації шляхом ухвалення внутрішніх правил, приведених у відповідність до норм права Євросоюзу (статті 50, 51, 60, 61, 63, 68, 71, 75, 76, 77). Сферами гармонізації українського законодавства з правом ЄС визначалися захист прав на інтелектуальну власність, митна справа, право компанії, банківська справа, бухгалтерський облік компанії, податки, охорона праці, фінансові послуги, правила конкуренції, державні закупівлі, охорона здоров'я та життя людей, тварин і рослин, навколишнє середовище, захист прав споживачів, технічні правила і стандарти, ядерна енергія, транспорт, промисловість, сільське господарство, енергетика, відмивання грошей, соціальна сфера, діяльність малих та середніх підприємств, статистика тощо¹²⁹.

Як свідчить аналіз положень УПС та інших документів, що стосуються гармонізації, майже всі вони належать до категорії так званого м'якого права, тобто окреслюють переважно наміри, а не чіткі зобов'язання сторін. Цей чинник узалежнив просу-

¹²⁸ Верховна рада України (1994). Угода про партнерство та співробітництво з Європейськими співтовариствами та їхніми державами-членами. Електронний ресурс. Точка доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998_012

¹²⁹ Муравйов В., Мухак Н. Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Вісн 8/2013. С.12–18.

вання гармонізації законодавства від заінтересованості сторін, що, в свою чергу, надало їхнім діям політичного забарвлення¹³⁰.

Парафована Україною та ЄС Угода про асоціацію¹³¹ (УА) (30 березня 2012 року) має стати значним кроком у процесі поглиблення співпраці сторін, адже документ відводить першорядну роль гармонізації законодавства України з правом Союзу (тільки у Преамбулі УА термін «зближення законодавства» згадується п'ять разів). Зокрема, згідно з текстом Преамбули, зближення законодавства пов'язується із процесом реформ в Україні, чим, відповідно, заохочуються економічна інтеграція та поглиблення політичної асоціації сторін. А загалом гармонізація законодавства охоплює практично всі сфери співпраці України з ЄС. Вона має ширшу мету, ніж здійснення економічної інтеграції, адже передбачає реформування економіки та правової системи нашої держави.

У «Словнику термінів і понять із міжнародного та європейського права», виданому Інститутом законодавства Верховної Ради України, гармонізація законодавства визначається як приведення законодавства держав-членів та країн – не членів у відповідність до вимог Європейського Союзу на підставі правових актів організації. Цей процес може відбуватися у формі адаптації законодавства, імплементації положень, стандартизації норм тощо.

Угода про асоціацію приділяє особливу увагу гармонізації не тільки чинного, а й майбутнього законодавства України з правом ЄС, розглядаючи цей процес як важливу умову зміцнення економічних зв'язків між сторонами; поступової інтеграції України до внутрішнього ринку ЄС; завершення переходу країни до функціонування ринкової економіки¹³².

¹³⁰ Муравйов В., Мушак Н. Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Вісн. 8/2013. С.12–18.

¹³¹ Верховна Рада України (2015). Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони. Електронний ресурс. Точка доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011

¹³² Муравйов В., Мушак Н. Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Вісн. 8/2013. С.12–18 в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Вісн. 8/2013. С.12–18.

2.1. Особливості досвіду Республіки Польща

Республіка Польща, як і майже всі держави Східної Європи пострадянського періоду, переживає період трансформації освітньої ідеології і практики. Така трансформація пов'язана, в першу чергу, із переходом від комуністичної доктрини планової економіки, що базувалася на державній власності на засоби виробництва, до ринкової економічної системи, що ґрунтується на задоволенні вимог та потреб ринку.

Особливо така трансформація є відчутною у тій частині освітньої системи, яка пов'язана з професійною підготовкою до участі у виробничому процесі, оскільки умови роботи на приватних підприємствах можуть бути реалізовані виключно у відповідності із вимогами їхніх власників.

Друга особливість перехідного періоду ґрунтується на особливому, досить специфічному для перехідного періоду, розумінні демократичного процесу. Основа цього трактування у тому, що всі люди є рівними, а отже, повинні мати однакові шанси отримати освіту, включно і вищу. Інакше кажучи, так званих тупикових процедур, шляхів, траєкторій освітнього процесу бути не може. Відтак зрозумілим є постійне піклування польських освітніх реформаторів про можливість, яку зобов'язана надати освітня система: незалежно від обраної освітньої траєкторії, учень повинен мати можливість здобути вищу професійну освіту.

Перед тим, як перейти до аналізу процесу реформування системи ПОН у Республіці Польща, зазначимо, що у дослідженні запропоновано принцип, близький до перекладу релігійної літератури. Там, де використано специфічний для національної освітньої системи термін, він подається у первинному вигляді, до того ж полонізованою латиницею, після чого дається при- близний аналітичний коментований переклад.

Проблеми, що стоять перед професійною освітою Республіки Польща, багато в чому подібні до проблем українських. В першу чергу варто відзначити суттєве зменшення кількості учнів, які навчаються у системі професійної освіти, що відображається і у скороченні кількості закладів професійного спрямування. Поляки, втім, досить добре усвідомлюють, що ефективне професійне навчання є невід'ємним елементом системи освіти, що

добре функціонує, так само, як і неодмінним чинником високо-ефективної економіки.

Глобалізація економіки веде не тільки до розвитку міждержавної та міжнародної конкуренції на ринку товарів та послуг, але й спричинює конкуренцію висококваліфікованих робочих кадрів, отже, і відтік спеціалістів високої кваліфікації за межі держави. З іншого боку, проявляються природна, але неприємна, психологічно обґрунтована, але економічно безпідставна тенденція збільшення кількості осіб, які мають намір отримати вищу освіту, а не кваліфікацію робітника. Відсутність висококваліфікованих робітників та техніків є однією з основних перешкод на шляху швидшого економічного розвитку в багатьох країнах світу. «Надлишкова кількість випускників вузів є абсолютно неприйнятною з огляду на вимоги ринку праці. Наслідки демографічної кризи стають дедалі серйознішими, – твердить Сезарі Казьмічак, президент Асоціації підприємців та роботодавців (ZPP, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców). Перш за все, є низькокваліфікована робоча сила та люди з певними професіями. Економіка не має пропозицій для випускників, скажімо, «політології», а от попит на механіків або техніків надзвичайно високий. Я сподіваюсь, що це божевілля з освіченості («всім вища освіта») закінчиться на цей раз»¹³³.

Ще однією нагальною проблемою для цієї ланки освіти залишається недостатність профорієнтаційної роботи. За результатами проведеного дослідження¹³⁴, невеликий відсоток студентів враховує думку консультанта у виборі шляху освіти та подальшої кар'єри. Якуб Біньковський є одним із авторів названої доповіді. Він зауважує: «Дуже важливо створити механізми співпраці між закладами ПОН та місцевими підприємцями, що надасть професійній освіті реальну практичну цінність та адаптує навчальні програми до потреб регіонального ринку праці»¹³⁵.

¹³³ Wzmocnić szkolnictwo zawodowe w Polsce // <http://zpp.net.pl/wzmocnic-szkolnictwo-zawodowe-w-polsce/>

¹³⁴ Rekomendacje dla rządu RP ws. szkolnictwa zawodowego // <http://zpp.net.pl/files/manager/file-f67a76395d1702ea1961985be4709e1f.pdf>

¹³⁵ Wzmocnić szkolnictwo zawodowe w Polsce // <http://zpp.net.pl/wzmocnic-szkolnictwo-zawodowe-w-polsce/>

Загальні принципи правового регулювання ПОН в Республіці Польща. Відповідно до ст. 70 Конституції Республіки Польща¹³⁶, кожен має право на освіту, а органи державної влади зобов'язані забезпечити рівний доступ до освіти для всіх громадян. Конституція також передбачає, що освіта у державних школах є безкоштовною та обов'язковою до досягнення 18 років. У Польщі освіта підпорядковується Міністерству народної освіти Ministerstwu Edukacji Narodowej (MEN) та Міністерству науки і вищої освіти (Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW).

Szkolnictwo zawodowe (професійна освіта)^{137,138} розглядається як частина обов'язкової освіти, тобто у своєму обов'язковому компоненті є безоплатною, власне кажучи, фінансується із загальнодержавного бюджету чи з бюджету місцевих громад.

Обов'язкова освіта учнівської молоді здійснюється протягом календарного року, в якому дитина досягає семи років, і продовжується до закінчення середньої школи, але не довше, ніж до досягнення 18-річного віку. Після закінчення 8-letnią szkołę podstawową (середньої школи, восьмирічної основної школи) право отримувати освіту може реалізовуватися у відвідуванні державних або недержавних закладів або, проходячи професійну підготовку у роботодавця. У польській системі освіти у відповідності до реформи системи освіти 2017 року та нового закону про освіту, вибір професійного шляху можливий після закінчення 8-letnią szkołę podstawową за такими напрямками:

Чотири роки навчання у загальному ліцеї (liceum ogólnokształcące). Liceum ogólnokształcące (LO) (загальноосвітній ліцей). Таку назву з 1999 року у Польщі має загальноосвітня середня школа внаслідок реформи освіти – szkołą ponadgimnazjalną (раніше використовувалася загальна назва

¹³⁶ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. 1997. Nr. 78. poz. 483

¹³⁷ Szkolnictwo zawodowe // <https://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/838490/Szkolnictwo%20zawodowe.pdf/a812c5d3-2838-414e-a0b7-0e588c5f1d98?t=1406647715000>

¹³⁸ Wzmocnić szkolnictwo zawodowe w Polsce – ZPP // <http://zpp.net.pl/wzmocnic-szkolnictwo-zawodowe-w-polsce/>

rodzajową szkoła średnia або szkoła ponadpodstawowa). Навчання в liceum ogólnokształcącym в Польщі триває три роки (з 2019 року, чотири роки відповідно до реформи системи шкільної освіти з 2017 року . Це був egzamin dojrzałości (екзамен зрілості);

П'ять років навчання у технікумі (technikum);

Три роки навчання у галузевій школі I ступеня (szkołę branżową I stopnia);

Два роки навчання у галузевій школі II ступеня (szkołę branżową II stopnia).

Законодавчі акти, якими вводиться в дію ця реформа, охоплюють:

- Закон від 14 грудня 2016 року – Закон про освіту (Журнал законів 2018 року, пункт 996) (Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2018 r. poz. 996);

- Закон від 14 грудня 2016 р. – Положення про введення Закону – Закон про освіту (Журнал законів 2017 року, пункт 60 із змінами) (Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 60, ze zm.);

- Закон від 27 жовтня 2017 р. Про фінансування освітніх завдань (Журнал законів 2017 р., Стаття 2203) (Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 2203);

- Закон від 27 жовтня 2017 р. Про Національну освітню мережу (Журнал законів 2017 р., Пункт 2184) (Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej (Dz.U. z 2017 r. poz. 2184);

- Розпорядження міністра національної освіти від 14 лютого 2017 року про основні навчальні програми дошкільної освіти та основні навчальні програми для загальної освіти для початкових класів, включаючи учнів із середньою або важкою розумовою недостатністю, загальну освіту для галузевої початкової школи, загальну освіту для спеціальної школи, що готується до роботи, та загальноосвітньої освіти для середньої школи (Журнал законів 2017, ст. 356) (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania

przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej (Dz.U. z 2017 r. poz. 356);

- Розпорядження міністра національної освіти від 30 січня 2018 р. Про основну навчальну програму загальноосвітньої школи для середньої школи, середньої технічної школи та загальноосвітньої школи (Журнал законів 2018 р., Пункт 467) (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 stycznia 2018 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia ogólnego dla liceum ogólnokształcącego, technikum oraz branżowej szkoły II stopnia (Dz.U. z 2018 r. poz. 467).

З 1 вересня 2017 р. існуючі 3-річні базові zasadnicza szkoła zawodowa (базове виробниче професійне училище) перетворено на 3-річні branżową szkołę I stopnia (3-річну галузеву школу першого рівня). В кінцевому підсумку zasadnicza szkoła zawodowa будуть замінені branżowymi szkoлами I та II stopnia (галузевими школами 1-го і 2-го ступенів).

Впровадження 2-річної branżowej szkoły II stopnia має забезпечити продовження професійної освіти у освітній системі. Ця школа дозволить випускникам branżowej szkoły I stopnia (галузевої школи першого циклу) продовжувати навчання у освітній системі. Це означає, що можна буде отримати диплом, що підтверджує професійну кваліфікацію з професії, що викладається на технічному рівні, та одночасно отримати свідоцтво про закінчення середньої школи. Випускники branżowej szkoły II stopnia після отримання свідоцтва про закінчення середньої школи зможуть продовжити навчання у вищих навчальних закладах.

Продовження навчання у branżowej szkoły II stopnia (галузевої школи другого рівня) для випускників branżowej szkoły I stopnia (галузевої школи першого рівня) дозволить, не припиняючи освіти, забезпечити підготовку до екзамену для отримання так званої матури – свідоцтва про середню освіту. Як учні галузевої школи першого рівня, так і галузевої школи другого рівня будуть охоплені освітньою діяльністю.

Дорослі можуть продовжувати освіту у школах для дорослих, отримати кваліфікацію на професійних курсах або підтвердити свій рівень освіти та професійну кваліфікацію за допомогою позашкільних незалежних іспитів.

У *branżowej szkoły I stopnia* надається освіта за однією кваліфікацією. Після закінчення *branżowej szkoły I stopnia* та складання одного кваліфікаційного іспиту випускник отримує базову професійну освіту та диплом, що підтверджує відповідну професійну кваліфікацію.

Branżowej szkoły II stopnia надають можливість працювати за професією, яка може потребувати вдосконалення кваліфікації. Після закінчення *branżowej szkoły* та після закінчення другого кваліфікаційного іспиту випускник отримає більш високу галузеву освіту та відповідний технічний диплом.

Випускник *branżowej szkoły II stopnia* зможе пройти атестацію, і після отримання свідоцтва про матуру (про середню освіту) він може продовжити навчання у вищій школі.

Випускники *branżowej szkoły I stopnia*, які не приймають рішення про продовження навчання у школі *branżowej szkole II stopnia*, зможуть працювати згідно з кваліфікацією або обрати загальноосвітню школу для дорослих, починаючи з другого курсу, та вчитися на кваліфікаційних професійних курсах.

Нова концепція *branżowej szkoły* базується на переконанні, що знання та професійні навички, а також загальна освіта повинні давати можливість отримати середню освіту, а потім і вищу освіту.

Випускники *liceum ogólnokształcącego, technikum* та *branżowej szkoły II stopnia* отримують однаковий сертифікат про середню освіту. Отже, учень після *branżowej szkoły II stopnia* – як і його друзі та колеги, які закінчують інші типи шкіл, зможуть подати заявку на місце у вищій школі в обраній сфері навчання.

Щоб отримати *świadectwo dojrzałości* (свідоцтво про закінчення середньої школи), випускникам *branżowej szkoły II stopnia* потрібно скласти екзамен на матуру. Аналогічно, як у випадку з випускниками загальноосвітніх шкіл та технікумів – з трьох обов'язкових предметів (польська мова, математика та інозем-

на мова). Учень після branżowej szkoły II stopnia на додаток до обов'язкового додаткового предмета у галузі загальної освіти також складатиме іспити, що підтверджують кваліфікацію в обраній професії. Окрім свідоцтва про закінчення середньої школи, він також отримає диплом, що підтверджує професійну кваліфікацію. Для того, щоб скласти іспити, що підтверджують кваліфікацію з цієї професії, учень має у теоретичній частині дати правильні письмові відповіді щонайменше на 50 % запитань з кожного розділу, а у кожному практичному завданні – не менше 75 % від правильно виконаних.

Історичний контекст еволюції правових засад ПОН у Республіці Польща. У 1932–1948 рр. у Польщі повну середню освіту можна було здобути у дворічних licea pedagogiczne та licea zawodowe (тобто педагогічних та професійних ліцеях). У 1948 році було запроваджено чотирирічне liceum ogólnokształcące та п'ятирічне liceum zawodowe technikum (технікум).

До реформи освіти в 1999 році випускники восьмирічної szkoły podstawowej (основної, базової шккли) переходили до чотирирічної liceum. У Польщі в 1999–2017 роках, після закінчення шестирічної початкової школи, учні переходили до трирічної gimnazjum. Після закінчення gimnazjum вони могли вибрати між трирічним liceum ogólnokształcącym, чотирирічним technikum або трирічним zasadniczą szkołą zawodową (базовим професійним училищем). На сьогоднішній день відновлено восьмирічні podstaw?wek та чотирирічні liceum. Вважається, що випускник, який закінчив liceum ogólnokształcące, має середню освіту.

Для того, щоб навчатися в liceum ogólnokształcącym, спочатку потрібно закінчити гімназію та скласти egzaminu gimnazjalnego (екзамен за гімназійний курс освіти). Профілі загальноосвітніх шкіл дають можливість вивчати предмети на розширеному рівні (їх кількість може складати від 2 до 4 предметів). Існують також двомовні класи, в яких деякі предмети викладаються іноземною мовою. Учні з таких класів мають можливість здати двомовну матуру. Після закінчення школи випускник може продовжити освіту в szkole policealnej (школа післясередня) або szkole wyższej (вищий навчальний заклад (потрібне świadectwo dojrzałości

(відповідне свідоцтво зрілості, за новою (з 2005 року) номенклатурою – egzamin maturalny).

У середній школі існує два типи świadectw szkolnych (шкільних сертифікатів): świadectwo promocyjne – попереднє свідоцтво (документ, подібний до табелю успішності, оскільки у ньому узагальнено навчальні результати за рік) та świadectwo ukończenia szkoły (свідоцтво про закінчення школи).

З 1 вересня 2012 року і до наступної реформи в 2017 році професійна підготовка у Польщі здійснювалася відповідно до положень, внесених Законом від 19 серпня 2011 р. (Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw) «Про внесення змін до акта про систему освіти та деяких інших актів» – (Dz.U. z 2011 r. nr 205, poz. 1206) (Журнал законів від 2011 р. № 205, п. 1206)¹³⁹. Професійна підготовка відбувалась у таких типах шкіл:

- трирічні zasadniczej szkole zawodowej – базові професійні училища, завершення яких давало змогу отримати диплом, що підтверджує професійну кваліфікацію після здачі відповідних іспитів в даній професії, а також подальшу освіту з другого класу liceum ólnokształcącego dla dorosłych – загальної середньої школи для дорослих;

- чотирирічний технікум, закінчення якого дозволяло отримати диплом, що підтверджує професійну кваліфікацію після здачі відповідних іспитів у даній спеціальності, а також отримати сертифікат про закінчення середньої школи після закінчення іспиту для отримання (egzaminu maturalnego) – матури;

- szkoła policealna – післядипломна освіта для людей з середньою освітою з періодом навчання не більше 2,5 року, що дозволяло отримати диплом, який підтверджує професійну кваліфікацію після здачі іспитів, що підтверджують кваліфікацію у даній професії,

- trzyletniej szkole specjalnej przysposabiającej do pracy – трирічна спеціальна школа підготовки до праці – для учнів з помірною чи важкою розумовою відсталістю та для студентів з інвалідністю.

¹³⁹ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20112051206>

Типи закладів професійної освіти у Республіці Польща охоплюють:

Zasadnicza szkoła zawodowa – базова професійна школа, основне професійне (професійно-технічне училище). У Zasadnicza szkoła zawodowa реалізовувались навчальні програми в галузі як загальної, так і професійної освіти. Основний навчальний план загальної освіти в даній школі визначений у Положенні Міністра національної освіти від 27 серпня 2012 р. «Про основний навчальний план дошкільної освіти та загальної освіти в окремих типах шкіл із змінами – *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół z różnieszymi zmianami*»¹⁴⁰.

Професійну освіту в zasadnicza szkoła zawodowa здобували як робітники, так і поки ще некваліфіковані учні, в залежності від того, хто є організатором освітнього процесу. Завершення zasadnicza szkoła zawodowa підтверджується свідоцтвом про його закінчення; випускник отримує лише свідоцтво, яке підтверджує загальну освіту на базовому рівні. Підтвердження професійної кваліфікації можна було отримати, склавши відповідний екзамен, що свідчить про отриману кваліфікацію з професії, що проводиться Okręgowe Komisje Egzaminacyjne (регіональна екзаменаційна комісія), або скласти екзамен, організований cechy rzemieślnicze (ремісничим союзом). Після закінчення zasadnicza szkoła zawodowa учень міг продовжити свою освіту в liceum ogólnokształcącym dla dorosłych (загальноосвітній школі для дорослих), починаючи з другого курсу. Щоб отримати диплом, випускник zasadnicza szkoła zawodowa повинен був отримати середню освіту та скласти іспити, що підтверджують усі кваліфікаційні вимоги даної професії. Zasadnicza szkoła zawodowa на сьогодні перебувають у стані ліквідації і будуть ліквідовані 31 серпня 2019 року на основі реформи системи освіти з 2017 року. Замість них створюються szkoły branżowe I stopnia (виробничі школи I рівня).

¹⁴⁰ Dziennik Ustaw z 2012 r. poz. 977, <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120000977/O/D20120977.pdf>

Szkoła policealna – післясередня школа, також studium policealne – навчальний заклад у польській системі освіти, призначений для випускників середніх шкіл.

Післядипломні навчальні заклади є привабливим рішенням для людей, які хочуть отримати професію швидко та в комфортних умовах, збільшують свої можливості на ринку праці досить коротким строком. Теоретичні заняття доповнюються інтенсивною практикою, завдяки якій слухач готовий зайнятися роботою у своїй професії. На додаток до диплому після закінчення середньої школи у вибраних спеціальностях учень може також розраховувати на отримання документа державної кваліфікації про отримання спеціальності для проходження спеціальності та набути звання техника, а також додаткових сертифікатів міжнародних компаній. Для того, щоб бути зарахованим до післясередньої школи, необхідно мати середню освіту, але сертифікат середньої школи (*matura*) не є обов'язковим. Зазначимо, що *matura* – польський іспит з матеріалу, який охоплюється навчальним планом вибраних предметів на рівні середньої школи. Випускники загальноосвітніх шкіл не зобов'язані скласти цей іспит, але свідоцтво про нього вимагається від претендентів на вищу освіту. Належним чином високий результат іспиту з *matura* є єдиним критерієм при прийомі до вищих навчальних закладів. Відповідальність за проведення *Matura* несе Центральний екзаменаційний комітет (*Centralna Komisja Egzaminacyjna*) та Комісії з регіональної експертизи (*Okręgowe Komisje Egzaminacyjne*), що займаються підготовкою та проведенням заключних іспитів у певному регіоні.

Вирізняють навчальні заклади державні та недержавні. При цьому приватні (недержавні) загальноосвітні можуть бути з правами державних шкіл та недержавні школи без прав державних шкіл. Тривалість навчання для окремих професій у післясередньому закладі з правами державної школи чи державної постсередньої школи визначається програмою MEN (*Ministerstwo Edukacji Narodowej Rzeczypospolitej Polskiej*). Навчання зазвичай триває два роки, тобто чотири семестри, хоча для деяких курсів може становити і п'ять семестрів (наприклад «Зубний технік»),

три семестри («Методи, здоров'я і безпеки») або навіть два («Флорист» (<https://www.cosinus.pl/szkola-policealna/florysta>)). У позашкільних навчальних закладах, які не мають прав державної школи, навчання звичайно триває один рік, або два семестри.

У Польщі існують такі типи Szkoła policealna. По-перше, це – державні школи. Також існують і недержавні школи, при цьому частина з них має ті самі можливості надавати освіту та відповідні свідоцтва, що й державні, але частина закладів таких можливостей не має.

Рівень середніх загальноосвітніх шкіл та тих з приватних, які мають право на державне підтвердження кваліфікації, набагато вищий. Однак, як не дивно, недержавні школи викликають більший інтерес, що може бути пов'язано з тим, що після середньої освіти цікавляться люди, які не довіряють державній системі освіти.

Відмінності між цими трьома типами шкіл досить значні, переважно за показниками переліку професій та спеціальностей, рівнів кваліфікації, що надається, та документами про освіту, що такі навчальні заклади мають право видавати.

Державні школи та приватні з державними шкільними дозволами видають свідоцтва та сертифікати державного зразка. Крім того, вони випускають індекси або ідентифікаційні картки-ідентифікатори навчального закладу – свідоцтва, що підтверджує, що учень відвідує школу та має право на встановлені законом знижки при поїздках на міському громадському транспорті, залізницею та автобусом. Для школяра, який не має посвідчення особи чи паспорта, такий ідентифікатор також є посвідченням його особи. Картка виготовлена з картону розміром 72x103 мм; у верхньому лівому куті ідентифікатора є місце для вклеювання фотографії власника. На додаток до імені, дати народження та місця проживання учня закладу на посвідченні особи вказано ідентифікаційний номер, штамп та підписи, а на зворотному боці – місце для додаткових нотаток та штампів із зазначенням дати дійсності посвідчення особи. Звісно, приватні школи, які не мають підтверженого права давати кваліфікаційні свідоцтва, як і державні школи, також можуть видавати будь-які свідоцтва

та сертифікати, але вони не дають власнику так багато варіантів подальшого навчання чи працевлаштування. Також лише державні школи та ті, хто мають права державної школи, можуть видавати сертифікати для ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych) (соціальне страхування) та WKU – Wojskowa Komenda Uzupełnień (приписне свідоцтво, посвідчення резервіста).

Варто зазначити, що навчальні заклади мають досить велику свободу у визначенні термінів навчання.

У деяких зарахування на навчання починається вже з отримання свідоцтва матури – і триває до вересня, в інших відбувається так, що ви можете почати заняття в зимовий семестр, в інших школах починати заняття в тому семестрі, в якому буде попит. Визначені правила відсутні, і це насправді не є важливим фактором, враховуючи те, що початок зимового семестру є великою зручністю для людей, які не хотіли б чекати до наступного набору на літній семестр.

Частиною цих трьох типів післясередніх шкіл, звісно, є недержавні школи, однак, як ми вже згадували, ті, хто має державну освіту, є більш популярними. У державних школах та школах з державною шкільною кваліфікацією випускники отримують кваліфікаційні посвідчення із визначеним рівнем кваліфікації. Під час і в кінці процесу навчання студенти школи з правами державних шкіл можуть проходити зовнішній кваліфікаційний іспит за професією і отримати сертифікат з кваліфікації, а після проходження всіх іспитів з кваліфікації ті, хто відзначився в професії і отриманні відповідного рівня освіти, отримує диплом про професійну кваліфікацію і звання фахівця в даній професії або еквівалентні ISCED 4 (Міжнародна стандартна класифікація освіти), або МСКО, рівень 4, тобто післясередня, не вища освіта. Післядипломна позагалузєва освіта забезпечує навчальні та освітні заходи на основі підготовки отримувачів середньої освіти для виходу на ринок праці, а також підготовку до отримання вищої освіти. Цей рівень зазвичай націлений на учнівську молодь, яка отримала освіту (ISCED-2011 на рівень 3), але хоче збільшити свої можливості, або виходячи на ринок праці, або на шляху до вищої освіти. Такі програми часто не є

значно більш осяжні, ніж ті, що відповідають середній освіті, оскільки вони зазвичай допомагають розширювати, а не поглиблювати знання, навички та компетентності. Школи також видають сертифікати ZUS і HCR.

Школи можуть реалізовувати також програми кваліфікаційних професійних курсів, завершення яких дає право на кваліфікаційний іспит з професії. Програми таких курсів, на відміну від інших форм освіти, включають один обраний діапазон кваліфікації, в той час, як навчальні плани післясередніх навчальних закладів включають максимально широку систему кваліфікацій у даній професії.

У школах професійна підготовка ведеться у відповідності до класифікації професій професійної освіти *Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego*. Класифікація професій професійної освіти визначається положенням міністра, відповідального за питання освіти та виховання, на основі висновків міністрів, відповідальних за конкуренцію, призначеного за рахунок відповідного урядового відомства, зазначеного в Законі від 4 вересня 1997 роки (Dz.U. z 2007 r. nr 65, poz. 437), зі змінами, (Journal від 2007 р. № 65, пункт 437 зі змінами).

З 1 вересня 2012 року, в зв'язку з модернізацією системи професійної освіти, вступила в силу нова класифікація професій професійної освіти. затверджена міністром народної освіти від 23 грудня 2011 року (OJ від 3 січня 2012 р., Пункт 7). Польська класифікація діяльності (*Polska Klasyfikacja Działalności, PKD*) – традиційно прийнятий, ієрархічно систематизований розподіл сукупності видів соціально-економічної діяльності, що здійснюються фізичними особами (суб'єктами господарювання). Розроблено на основі Європейської бізнес-класифікації – *NACE Rev.1*, опублікованої в Офіційному журналі Європейських співтовариств (OJ) L 293 від 24 жовтня 1990 р. з поправками, опублікованими в (OB) № 83 від 3 квітня 1993 р. Відповідно до постанови Ради міністрів від 7 жовтня 1997 р. Про польську класифікацію діяльності (PKD) (Журнал законів від 1997 р. № 128, пункт 829 зі змінами), у період з 1 січня 1998 р. до 31 грудня 1999 р. Польська класифікація діяльності (PKD) була застосована

паралельно з Європейською класифікацією діяльності (ЕКД). З 1 січня 2000 року ПКД повністю змінив ЕКД.

Нова логіка включення професій у класифікатор (Klasyfikacje zawodów szkolnictwa zawodowego) полягає, перш за все, у тому, що вона не тільки визначає професії та вказує на тип школи, в якій може здійснюватися освіта в даній професії, але також визначає різні рівні кваліфікації в учнів. Крім того, класифікатор визначає, чи навчання у галузі певної кваліфікації може проводитися у позашкільних формах навчання, що здійснюються у режимі кваліфікаційних професійних курсів.

У Польщі нова класифікація професій професійної освіти передбачає освіту в рамках 200 професій та 252 кваліфікацій, що вирізняються в рамках професій.

Взявши до уваги Польську класифікацію діяльності, виявлено 8 освітніх напрямків (табл. 2).

Таблиця 2

Освітньо-кваліфікаційні напрямки ПОН (Республіка Польща)

Польською мовою	Українською мовою
<ul style="list-style-type: none"> • administracyjno-usługowy (A), • budowlany (B), • elektryczno-elektroniczny (E), • mechaniczny i górniczo-hutniczy (M), • rolniczo-leśny z ochroną środowiska (R), • turystyczno-gastronomiczny (T), • medyczno-społeczny (Z), • artystyczny (S). 	<ul style="list-style-type: none"> • адміністративні та службові, • будівництво, • електро-електронний, • механічні та гірничо-металургійні, • сільське та лісове господарство з охороною навколишнього середовища, • туристичні та гастрономічні, • медичні та соціальні, • художні.

21 березня 2017 р. Міністр національної освіти Анна Залевська внесла зміни в нормативно-правове регулювання основ професійної освіти.

Нею було підписано Rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Rozпорядження про основний навчальний план kształcenia w zawodach (професійної освіти). Dz.U. 2017 poz. 860. План набрав чинності з 1 вересня 2017 року. Оскільки розпорядження підписується за погодженням з Ministrem Rolnictwa i Rozwoju sільно з Ministrem Środowiska (Міністром сільського господарства та розвитку сільської місцевості та Міністром охорони навколишнього середовища), його було передано їм на узгодження.

Основні навчальні плани професійної освіти, зазначені в підписаному регламенті, застосовано, починаючи з 2017/2018 навчального року на:

- а) першому курсі branżowej szkoły I stopnia;
- б) I курсі існуючого чотирирічного технікуму;
- в) у першому семестрі szkoły policealnej, а в наступні роки також у подальших курсових роках чи семестрах цих освітніх закладів.

Учні, які розпочали свою освіту у професійно-технічних училищах до 1 вересня 2017 року, продовжують освіту на основі існуючої основної навчальної програми професійної освіти до її завершення.

Положення не поширюється на заняття з художньої освіти, що входили до класифікації професій професійної освіти, оскільки міністр культури та національної спадщини визначає їх окремою нормою.

Випускники branżowej szkoły I stopnia (галузевої школи першого рівня) зможуть продовжувати свою освіту в branżowej szkole II stopnia (галузевої школи другого рівня), щоб отримати технічний диплом за професіями, що входять до класифікації професій професійної освіти, для яких передбачається навчання в даному типі закладів. Ці технічні професії мають загальну кваліфікацію з професією, яку викладають у branżowej szkole I stopnia. Окрім того, випускники branżowej szkoły II stopnia отримують середню освіту в галузі та можуть претендувати на матуру.

Навчання здійснюється у відповідності до Polskiej Rady Kwalifikacji (Польської рамки кваліфікацій) та регулюється Роз-

порядженням міністра національної освіти про класифікацію професій професійної освіти.

Обсяг регулювання, пов'язаний з новою класифікацією професій професійної освіти, включає такі зміни:

1) впровадження нових професій на підставі звернень відповідних міністрів щодо змін у системі освіти;

2) вилучення на підставі заявок компетентних міністрів з класифікації тих професій, які не користуються попитом на ринку праці;

3) зміна назв кваліфікацій у професіях, включених до класифікації професій професійної освіти;

4) зміна кількості кваліфікацій, що вирізняються в професії: одна кваліфікація в професії, яку вивчають у bran?owej szkole I stopnia, і до двох кваліфікацій у професії, які готуються в технікумах та szkole policealnej.

Навчальний план ksza?cenia w zawodach (професійної освіти) було розроблено у трьох частинах:

Частина I – визначає загальні цілі та завдання професійної освіти і включає таблицю з переліком кваліфікацій разом з їх зв'язками з професіями та результатами навчання;

Частина II – визначає загальні для всіх професій професійні навички, професійні компетентності, що складають основу для навчання у професії або групі професій, а також результати навчання, що стосуються кваліфікації та відрізняються за професіями;

Частина III – визначає опис освіти в окремих спеціальностях, зокрема: цифрові назви (шифри) та символи професій відповідно до класифікації професій професійної освіти, цілі освіти на професійних заняттях, назви кваліфікацій, що вирізняються в професіях, умови професійної освіти, мінімальна кількість годин професійної освіти та можливості отримання додаткової кваліфікації в професії в межах освітньої галузі, зазначені у класифікації професій професійної освіти.

Результати навчання, загальні для всіх професій, включають особисті та соціальні компетентності, позначаються кодом, що складається з трьох великих літер (табл. 3).

**Перелік особистісних та соціальних компетентностей
випусників закладів ПОН**

Польською мовою	Українською мовою
1) BHP – bezpieczeństwo i higiena pracy,	1) Здоров'я та безпека на робочому місці,
2) PDG – podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej,	2) Запуск та ведення бізнесу,
3) JOZ – język obcy ukierunkowany zawodowo,	3) Професійно орієнтована іноземна мова,
4) KPS – kompetencje personalne i społeczne,	4) Особисті та соціальні компетентності,
5) OMZ – organizacja pracy małych zespołów (wyłącznie dla zawodów nauczanych na poziomie technika).	5) Організація роботи малих команд (тільки для технічних професій).

Результати навчання, спільні для професій сфери освіти, що складають основу навчання у професії або групі професій, були позначені кодом, що складається з:

- 1) трилітерної абрєвіатури PKZ;
- 2) у дужках:
 - а) великі літери алфавіту, що вказують на присвоєну сферу освіти;
 - б) букви алфавіту, що вирізняє окрему PKZ у сфері освіти.

Результати навчання, які стосуються кваліфікації, що відрізняються за професіями, позначаються великими літерами алфавіту, що вказує на присвоєння сфері освіти того чи іншого ідентифікаційного номера.

Podstawa programowa kształcenia (базовий навчальний план професійної освіти) є підґрунтям для розвитку вчителів професійних училищ за допомогою провайдерів, що впроваджують кваліфікаційні навчальні програми.

Podstawa programowa kształcenia (базовий навчальний план професійної освіти) у сфері змінених професій був розроблений

на основі рекомендацій груп соціальних партнерів (представників роботодавців та працівників), підготовлених групами авторів та експертів з цих сфер освіти у рамках проекту «Partnerstwo na rzecz kształcenia zawodowego» «Партнерство для професійної освіти». Головною ідеєю проекту є, серед іншого, огляд, оновлення та адаптація класифікації професій професійної освіти та базового навчального плану професійної освіти до потреб ринку праці.

Що стосується чинного положення про основний навчальний план професійної освіти, як наслідок правил, що містяться в Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Розпорядженні Міністра національної освіти від 13 березня 2017 року про класифікацію професій професійної освіти) – Dz.U. 2017 poz. 622. Запропоноване положення визначає навчальний план для освіти в нових професіях, включених до класифікації професії професійного навчання:

- 1) технік оздоблювальних робіт у будівництві,
- 2) менеджер-логістик,
- 3) помічник кравця,
- 4) помічник механік,
- 5) помічник слюсаря,
- 6) помічник столяра,
- 7) помічник перукаря,

8) оператор металургійних машин та приладів (що виникли внаслідок групування та інтеграції існуючих професій оператора машин та апаратів для формування пластику та оператора металургійних машин і приладів, тому основний навчальний план професійно-технічної освіти не включає ці дві професії).

У той же час застосування рамкових навчальних планів у закладах освіти підтверджує положення про те, що мінімальна кількість годин професійної освіти, яку основний навчальний план професійно-технічної освіти визначає окремо в залежності від професії, повинна бути адаптована до часового виміру, зазначеного в попередніх нормативних актах, виданих на підставі ст. 22 ust. 2 пункт 1 Закону від 7 вересня 1991 р. «Про систему

освіти» (тобто в Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Розпорядженні Міністерства національної освіти від 7 лютого 2012 р. щодо рамкових планів навчання у державних школах) [Dz. U. poz. 204, z późn. zm.].

Професійне консультування (doradztwo zawodowe) є також важливою складовою процесу реформування системи ПОН у Республіці Польща. Схарактеризуємо цей процес на різних рівнях освіти та його законодавче унормування.

Першою складовою освітнього процесу є дошкільна освіта. Вона не є обов'язковою, але більшість батьків за звичаєм спрямовують своїх дітей у дошкільні навчальні заклади – przedszkole. Вже на цьому освітньому етапі діти від 3 до 6 років учаться не тільки читати і писати, але й отримують практичні навички – малювати, ліпити, танцювати. Відвідування дошкільного закладу (przedszkole) не є обов'язковим. Правове регулювання можна знайти в Законі «Про освіту»¹⁴¹.

Наступним етапом освіти є так звана nuljovka (нульовка, або ж підготовча група), де діти навчаються від 6 до 7 років. Цей етап є вже обов'язковим. У підготовчій групі діти готуються безпосередньо до школи. На обидвох цих етапах – przedszkole та nuljovka – здійснюється doradztwo zawodowe, тобто професійне консультування, або, у іншому варіанті перекладу – кар'єрне консультування – у відповідності із Розпорядженням міністра освіти №1675 від 2018 року¹⁴². У документі зазначено, що у дошкільних закладах (przedszkolach), підготовчих групах (szkołach podstawowych) у початкових школах та в інших формах дошкільної освіти здійснюється професійна орієнтація, спрямована на попереднє ознайомлення дітей із вибраними професіями та стимулювання і розвиток їхніх інтересів і талантів.

Кар'єрне консультування (doradztwo zawodowe) в przedszkolach здійснюється відповідно до прийнятих програм

¹⁴¹ Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id //>

¹⁴² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 sierpnia 2018 r. w sprawie doradztwa zawodowego // <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20180001675//> Dz.U. 2018 poz. 1675

дошкільної освіти *nauczyciel wychowawca* – педагогом-вихователем¹⁴³.

Другим етапом *doradztwo zawodowe* (професійної підготовки, професійного консультування) є шкільна освіта. Освітній процес у 1–6 класах початкових шкіл включає професійну орієнтацію, спрямовану на ознайомлення учнів з окремими професіями, формування позитивного ставлення до праці та освіти, а також визнання, стимулювання та розвиток їхніх інтересів і талантів.

Професійне консультування у 7 та 8 класах спрямовується на реалізацію педагогічної підтримки учнів у процесі підготовки їх до свідомого та незалежного вибору наступного етапу навчання та праці із урахуванням їхніх інтересів, талантів та професійних схильностей. Надається також інформація про систему подальшої освіти та ринок праці.

У 1–6 класах загальноосвітніх навчальних закладів цей процес здійснюється вчителем цих класів; у 7-му і 8-му класах *branżowych szkół I stopnia* (профтехучилищ на базі основної освіти), *liceach ólnokształcących* (загальноосвітніх ліцеях та технікумах (*technikach*), за винятком шкіл для дорослих та закладів у відповідності з навчальним планом відповідного освітнього закладу *doradztwo zawodowe* здійснює *doradca zawodowy* – радник з професій; у школах та установах, таких як – *placówki kształcenia ustawicznego* – установи, які забезпечують навчання протягом всього життя¹⁴⁴, *placówki kształcenia praktycznego*¹⁴⁵ – навчальні заклади практичного навчання, *ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego*¹⁴⁶ – навчальні установи професійної підготовки та вдосконалення і центри для подальшого навчання у класах,

¹⁴³ Komentarz do nowego przepisu wykonawczego – rozporządzenia dotyczącego doradztwa zawodowego od 1.09.2018 r. // <https://www.nadzor-pedagogiczny.pl/rozp-men-z-dnia-16-sierpnia-2018-r-w-sprawie-doradztwa-zawodowego/szczegoly-akt/814>.

¹⁴⁴ Placówki prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych. Ich rola i zadania // http://ko-gorzow.edu.pl/wp-content/uploads/2017/12/10_placowki-ksztalcenia-ustawicznego-rola-i_zadania.pdf.

¹⁴⁵ Ustawa Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. 2017, poz. 59 i 949): art. 2 pkt 4, art. 4 pkt 23 pkt 30, art. 8 ust. 5 pkt 2 lit. b, art. 85 ust. 9, art. 93, art. 117 ust. 1 pkt 2, ust. 2, ust. 5, art. 118; Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1632).

пов'язаних із вибором освіти та професійної підготовки, професійне консультування здійснюють консультанти професійної орієнтації, педагоги, психологи та класні керівники.

Крім того, починаючи від *przedszkole*, у початковій та середній школі, закладах ПОН або в установах, таких як навчальні заклади, практичні навчальні заклади та центри підвищення кваліфікації організовують зустрічі з роботодавцями. Такі зустрічі спрямовуються на знайомство дітей, учнів та студентів з обраними професіями.

Кожного навчального року в школі розробляється програма для впровадження системи кар'єрного професійного консультування. Програма регулює діяльність, пов'язану з упровадженням кар'єрного консультування, у тому числі:

а) предмет діяльності, з урахуванням вмісту програми та галузей, на які впливають ці заходи,

б) способи та форми здійснення такої діяльності, включаючи участь батьків у заходах, зокрема шляхом організації зустрічей з батьками, за винятком, зрозуміло, *szkół policealnych* – післядипломних шкіл та *szkół dla dorosłych* (шкіл для дорослих),

в) терміни виконання заходів,

г) особи, відповідальні за реалізацію індивідуальної діяльності,

д) організації, з якими співпрацює заклад (роботодавці, заклади ПОН, центри психолого-педагогічного консультування, центри підготовки вчителів, установи ринку праці).

Такі програми враховують і участь у загальнодержавних, регіональних та місцевих профорієнтаційних заходах, а також враховують інтереси самих учнів та їхніх батьків. Програму розробляє *doradca zawodowy* (радник з обрання професії) або інший педагог, відповідальний за здійснення кар'єрного консультування в школі. Директор закладу освіти до 30 вересня кожного навчального року після консультації з педагогічною радою затверджує відповідну програму.

¹⁴⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 lipca 2017 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego, publicznej placówki kształcenia praktycznego oraz publicznego ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego (Dz. U. 2017, poz. 1451).

Завдання *doradcy zawodowego* (радника з обрання професії) включає, зокрема:

1) систематичну діагностику потреб учнів та студентів щодо заходів, пов'язаних зі здійсненням *doradztwa zawodowego* (кар'єрного консультування);

2) проведення заходів з професійного консультування;

3) розроблення у співпраці з іншими викладачами, у тому числі *nauczycielami wychowawcami* (педагогами-вихователями) та психологами, програми впровадження системи внутрішнього шкільного консультування та координацію її реалізації;

4) консультування вчителів, у тому числі *nauczycielami wychowawcami* та психологів, щодо здійснення заходів, зазначених у названій програмі.

За відсутності *doradcy zawodowego* (консультанта з питань кар'єри) ці завдання здійснює педагог, призначений директором освітнього закладу. За відсутності професійного консультанта в школі до 2021/2022 навчального року включно директор закладу освіти може доручити проведення професійного консультування іншому викладачеві або особі, яка працює за згодою органу педагогічного нагляду.

2.2. Особливості досвіду Республіки Болгарія

Болгарія, як і Україна, належить саме до так званої другої групи держав, які у нещодавньому минулому належали до так званого соціалістичного табору і, відповідним чином, намагаються реалізувати в своєму правовому полі та в освіті, яку право регулює, принципи ринкової економіки. Тут розвиток правового поля іде стрибкоподібно, у відповідності зі змінами соціальних преференцій держави, роботодавців-стейкхолдерів, профспілок та найманих робітників. Так званий «єдиний народногосподарський комплекс» ліквідований, на зміну йому прийшли приватні власники-підприємці, відповідним чином, держава втрачає мотивацію підготовки кваліфікованих робітників, яка, з огляду на вимоги, переходить до тих, хто, власне кажучи, використовує цю робочу силу для отримання прибутку – до

приватних підприємців. Тим не менше, держава залишає за собою свої соціальні зобов'язання, намагаючись при цьому розділити і фінансування професійної освіти, і саму технологію освітнього процесу із роботодавцями. Важливою тенденцією є також відчутна спроба перекласти відповідальність за підготовку та перепідготовку робітничих кадрів на зацікавлену сторону – стейкхолдерів -- самих роботодавців, місцеві органи самоврядування, місцеві адміністрації, що обґрунтовується піклуванням про децентралізацію.

Законодачі пошуки Республіки Болгарія у царині правового регулювання професійної освіти особливо цікаві і важливі для правового та педагогічного дослідження через відчутну близькість української та болгарської ментальності, культури, мови та, в певному розумінні, історичної долі. Протягом другої половини ХХ століття Болгарія перебувала у сфері впливу радянської системи, деформувавши свою освіту, в тому числі професійну, для потреб соціалістичної економічної системи. Необхідно, втім, визнати, що у результаті прийнятих останнім часом реформ болгарське освіта суттєво змінила свої сутнісні характеристики, систему її управління та цілі становлення. Освіта в державі була скоординована з освітньою стратегією та тактикою країн ЄС, до якої держава вступила 1 січня 2007 року. Прагнення Республіки Болгарія бути інтегрованою в загальноєвропейські процеси, в тому числі у сфері освіти, підтвержене і законотворчістю, і реальними результатами політичної, економічної та освітньої діяльності.

За даними «Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в республика България за периода 2015–2020 г. Октомври 2014 г.»¹⁴⁷ та¹⁴⁸ які спираються на інформацію, надану Міністерством освіти і науки, Міністерством сіль-

¹⁴⁷ Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в република България за периода 2015-2020 г. Октомври 2014 г. София, България. [Електронний ресурс] режим доступу <http://www.minedu.government.bg/?go=page&pageId=74&subpageId=143> – Назва з екрана.

¹⁴⁸ Образовательная система Болгарии [Електронний ресурс] режим доступу <http://www.aboutbulgaria.biz/number/bgnumbers/obrazovatel-naya-sistema-bolgarii>. – Назва з екрана.

ського господарства і продовольства, Міністерством культури і Міністерством у справах молоді та спорту, а також Націонален статистически институт (Національний інститут статистики)¹⁴⁹. Важливою є інформація, яка відображає сучасні статистичні дані¹⁵⁰: в Болгарії працювало 488 навчальних закладів, які забезпечують підготовку професій зі списку професій для професійної освіти і навчання, з яких 82,3 % – професійні гімназії; 4,71 % – училища по изкуствата (школи мистецтв); 4,92 % – спортивні школи; 7,99 % професійні коледжі, що здійснюють професійну підготовку на базі середньої освіти; в тому числі 11,88 % – приватні навчальні заклади.

З 2000 року кількість закладів ПОН, де основним предметом є мистецтво, збільшилась на 14,3 %, але професійних училищ стала на 15,55 % меншою. Болгарські джерела вважають, що оптимізація шкільної мережі здійснюється в безпосередньому зв'язку з соціально-економічними та демографічними процесами як у всій державі в цілому, так і в різних її регіонах зокрема. Зменшується також і кількість учнів, які навчаються у закладах ПОН (табл. 4).

Розподіл фінансування закладів ПОН здійснювався наступним чином: 55,31 % фінансується за рахунок Міністерства освіти і науки; 17,14 % – Міністерством сільського господарства і продовольства; 27,55 % – надходить від муніципалітетів (місцевої влади), приватного фінансування, від Міністерства культури і Міністерства у справах молоді та спорту.

Кількість студентів (учнів) у системі професійної освіти в навчальному 2013/2014 році була 140 882 осіб. З них 73,02 % здо-

¹⁴⁹ Република България Национален статистически институт. Придобили степен на професионална квалификация в ЦПО, професионални гимназии и професионални колежи [Електронний ресурс] режим доступу // Націонален статистически институт // <http://www.nsi.bg/bg>. – Назва з екрана.

¹⁵⁰ Св. Кателиев, Е. Цанкова, Ст. Иванова, В. Стефанова, Д. Атанасов. Образование в Република България. 2016 // Націонален статистически институт, – София, 2016. Дирекция демографска и социална статистика. Отдел «Статистика на образованието и културата» [Електронний ресурс]. Режим доступу <http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/education2016.pdf>. – Назва з екрана.

Таблиця 4

Кількість учнів, які навчались у закладах ПОН різних типів

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Усього						
Перший ступінь професійної кваліфікації	7 544	10 552	15 193	13 058	7 334	4 629
в т. ч. приватні заклади	6 648	9 774	13 970	11 561	6 234	3 483
Другий ступінь професійної кваліфікації	4 311	3 518	5 578	8 241	4 503	3 134
в т. ч. приватні заклади	3 818	3 039	4 940	7 305	3 872	2 364
Третій ступінь професійної кваліфікації	3 032	5 491	7 088	8 447	7 284	5 091
в т. ч. приватні заклади	2 320	4 307	6 469	5 739	6 363	4 498
Четвертий ступінь професійної кваліфікації	-	18	37	117	11	18
в т. ч. приватні заклади	-	1	-	-	-	-
Чоловіки						
Перший ступінь професійної кваліфікації	4 378	6 217	8 335	7 723	3 294	1 508
в т. ч. приватні заклади	3 837	5 866	7 947	7 143	2 914	1 169
Другий ступінь професійної кваліфікації	2 365	1 557	2 425	2 781	1 727	1 158
в т. ч. приватні заклади	2 128	1 290	2 118	2 396	1 436	761

Продовження таблиці 4

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Третій ступінь професійної кваліфікації	1 995	3 461	3 782	4 157	3 220	2 418
в т. ч. приватні заклади	1 472	2 485	3 394	2 431	2 578	1 998
Четвертий ступінь професійної кваліфікації	-	8	19	47	5	10
в т. ч. приватні заклади	-	1	-	-	-	-
Жінки						
Перший ступінь професійної кваліфікації	3 166	4 335	6 858	5 335	4 040	3 121
в т. ч. приватні заклади	2 811	3 908	6 023	4 418	3 320	2 314
Другий ступінь професійної кваліфікації	1 946	1 961	3 153	5 460	2 776	1 976
в т. ч. приватні заклади	1 690	1 749	2 822	4 909	2 436	1 603
Третій ступінь професійної кваліфікації	1 037	2 030	3 306	4 290	4 064	2 673
в т. ч. приватні заклади	848	1 822	3 075	3 308	3 785	2 500
Четвертий ступінь професійної кваліфікації	-	10	18	70	6	8
в т. ч. приватні заклади	-	-	-	-	-	-

Джерело: Св. Кателиев, Е. Цанкова, Ст. Иванова, В. Стефанова, Д. Атанасов. Образование в Република България. 2016 // Национален статистически институт, – София, 2016. Дирекция демографска и социална статистика. Отдел «Статистика на образованието и културата» [Електронний ресурс]. Режим доступу <http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/education2016.pdf>. – Назва з екрана, с.63].

бувають спеціальні за третім ступенем професійної кваліфікації (СПК), 23,27% – опановують професії за другим ступенем СПК; 2,28 % – опановують професії за першим СПК.

Для порівняння, протягом 2000/2001 навчального року загальне число студентів у системі професійної освіти складало 186135 осіб, з яких 74,58 % навчалися за спеціальностями з третім СПК; 23,89 % – за професіями другого СПК; 1,53 % – за професіями першого СПК. Протягом десяти років кількість тих, хто навчається у професійних закладах, зменшилася майже на 24,71 % (46000).

Варто відзначити, що кількість тих, хто навчається за професіями другого і третього ступеня професійної кваліфікації, зменшилася. В той же час збережено можливості для навчання за спеціальностями з найнижчим рівнем кваліфікації (перший СПК), що, як правило, включає в себе ризик відсіву школярів із затримкою психічного розвитку та девіантною поведінкою.

Основними законами Республіки Болгарія, якими врегульовується професійна освіта, є Конституція Республіки Болгарії, Закон про професійну освіту (Закон за народната просвіта)¹⁵¹; Закон «Про професійну освіту і навчання» («Закон за професіонального образование и обучения»)¹⁵², Закон «Про сприяння зайнятості» («Закон за насърчаване на заетостта»), Закон «Про молодь» («Закон за младежта»)¹⁵³; Закон «Про визнання професійних кваліфікацій» («Закон за признаване на професионални квалификации»)¹⁵⁴; Національна стратегія навчання впродовж життя на період з 2014 до 2020 рр. («Націоналната стратегия

¹⁵¹ Закон за професіонального образование и обучение. Електронний ресурс], – режим доступу <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2134673921>. Библиотека Закони – АПИС, т. 4, р. 1, No 1. – Назва з екрана.

¹⁵² Там само.

¹⁵³ Закон за младежта обн. – ДВ, бр. 31 от 20.04.2012 г., в сила от 20.04.2012 г. Електронний ресурс], – режим доступу <http://www.lex.bg/laws/ldoc/-12262909> (ДВ, бр. 70 от 09.08.2013 г. – Назва з екрана.

¹⁵⁴ Закон за признаване на професионални квалификации // Електронний ресурс], – режим доступу: <http://www.pharmacy.bg.com/docs/zakoni/Zakon%20za%20priznavane%20na%20profesionalni%20kvalifikacii.pdf>], – (ДВ, бр. 13 от 2008 г., в сила от 08.02.2008 г. – Назва з екрана.

за учене през целия живот за периода 2014–2020 година»)¹⁵⁵, Закон «Про народні училища» («Законът за народните читалища»), Закон «Про ступені освіти, загальноосвітній мінімум та навчальний план» («Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план»)¹⁵⁶, Кодекс про працю («Кодексът на труда»)¹⁵⁷, Закон про народні читалища (традиційні самоврядні культурні та освітні об'єднання в населених пунктах, які здійснюють діяльність у відповідності із визначеними завданнями та є доступними для членів громади незалежно від віку, статі, політичних та релігійних переконань) та інші нормативно-правові акти.

Характеризуючи нормативно-правове забезпечення професійної освіти в Болгарії, слід, очевидно, звернути особливу увагу на Основний закон держави – Конституцію Болгарії. Зазначимо, що Конституція розроблена згідно із загальними демократичними принципами. Її стаття 23 декларує, що держава створює умови для вільного розвитку науки, освіти і мистецтва та їх підтримки. Конституція декларує як освітні, так і трудові права болгарських громадян. Варто також звернути увагу на статтю 48 Конституції, яка фіксує право на працю для громадян Республіки Болгарії, а також право на вибір професії та місця роботи і забороняє примусову працю. Нормою права вищої сили зафіксовано також право на здорові та безпечні умови праці. Суттєвою особливістю основного закону є зобов'язання держави створювати умови для реалізації права на працю особам з фізичними та психічними недоліками. Статтею 49 гарантується реалізація права на об'єднання у профспілкові організації для захисту своїх інтересів у частині праці та соціального забезпечення. У той же час підтверджено і право роботодавців на об'єднання

¹⁵⁵ Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 година // [Електронний ресурс] режим доступу <http://www.mon.bg/?go=page&pageId=74&subpageId=143> – Назва з екрана.

¹⁵⁶ Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план \ Сборник закони – АПИС, кн. 8/99 г., стр. 514; кн. 11/2002 г., стр. 147; кн. 6/2004 г., стр. 118§ Библиотека закони – АПИС, т. 4, р. 1, № 5.

¹⁵⁷ Кодекс на труда – Република България [Електронний ресурс] режим доступу // <http://www.blankibg.com/kodeks-na-truda/> – Назва з екрана.

для захисту своїх господарських інтересів – підтверджується рівноправність двох суб'єктів ринкового процесу. Конституція підтверджує право на страйки (Ст. 50), соціальне страхування та соціальну допомогу (Ст. 51). Нарешті стаття 53 визначає, що кожна людина має право на освіту. Шкільна освіта до 16 років є у державі обов'язковою і безкоштовною як у державних, так і в муніципальних школах. При цьому Конституція дозволяє фізичним особам та організаціям створювати недержавні школи відповідно до умов і процедур, встановлених законом і на умовах, які при цьому повинні відповідати вимогам держави.

Основний закон декларує, що держава має сприяти розвитку освіти шляхом відкриття і фінансування шкіл, підтримки здібних школярів і студентів, а також надання можливості для професійної підготовки і перепідготовки. Конституція зобов'язує державу взяти на себе обов'язок здійснювати контроль над усіма видами і рівнями освіти.

Відповідно до Конституції Республіки Болгарії, всі громадяни мають однакове право на освіту і можуть постійно підвищувати рівень освіти і кваліфікації, без обмежень чи привілеїв за ознакою раси, статі, етнічного або соціального походження, релігії чи соціального статусу.

Конституція реалізується у Законах. Звернімося до Закону «Про народну освіту» («Закон за народната просвета») ¹⁵⁸. Стаття 22 названого Закону декларує, що шкільна освіта забезпечує навчання і виховання учнів відповідно до потреб суспільства та їх індивідуальних здібностей і у розрахунку на успіх в громадянському суспільстві. Шкільна освіта за ступенями є первинною і вторинною, а за змістом навчання розділяється на загальний та професійний компоненти. Загальна освіта забезпечує реалізацію освітнього мінімуму і, де це можливо, включає спеціалізоване навчання відповідно до державних освітніх вимог. Середня професійна освіта не тільки передбачає набуття необхідного освітнього мінімуму, але й унормовує придбання професійної кваліфікації відповідно до державних освітніх вимог.

¹⁵⁸ Закон за народната просвета [Електронний ресурс]. Режим доступу zkn_narodnata_prosveta_minedu.government.bg.pdf– Назва з екрана.

Після завершення VIII класу учні отримують «Свидетелство за основно образование» – Свідоцтво про неповну середню освіту, дослівно – Свідоцтво про основну освіту, яке дає право на подальшу загальну освіту або на професійну підготовку.

Набуття середньої освіти засвідчується відповідним документом про отримання освіти («Диплома за завършено средно образование»). Важливі дані по особах, які отримали такі дипломи, можна знайти за посиланням¹⁵⁹. Кількісні дані також представлені у таблиці 5.

Таблиця 5

Кількість осіб, які отримали середню та профільну освіту (2016 рік)

Брой завършили средно образование по области и изучаван профил/професия през 2016 година
Обобщени данни за 965 училища от очаквани 986 училища.

	Общо	Непрофилна подготовка	профил: Чуждестранен	профил: Природонаучни/технически	профил: Хуманитарен	профил: Изкуство	профил: Спорт	профил: Техноложни	Професионална
Благоевград	2139	235	243	303	244	47	0	146	921
Бургас	2611	258	647	205	23	51	2	256	1169
Варна	3065	203	735	350	189	79	2	140	1367
Велико Търново	1477	122	225	216	0	53	16	117	728
Видин	584	43	129	96	0	30	0	41	243
Враца	1132	39	110	248	131	37	3	223	341
Габрово	693	52	69	171	46	0	0	0	355
Добрич	909	88	244	52	22	70	0	65	348
Кърджали	849	104	288	125	0	0	0	94	238
Кюстендил	700	21	116	130	26	0	0	43	364
Ловеч	656	25	208	139	17	0	0	132	335
Монтана	768	85	145	116	0	0	0	3	419
Пазарджик	1447	49	231	102	104	15	0	134	752
Перник	672	19	128	117	0	1	0	27	380
Плевен	1519	114	142	238	43	14	6	130	832
Пловдив	3872	115	672	369	286	35	3	283	1899
Разград	778	75	102	162	29	0	0	1	409
Русе	1403	63	271	220	16	0	0	69	764
Силистра	654	41	33	130	33	0	0	39	378
Сливен	988	60	149	155	42	9	0	60	513
Смолян	717	167	170	94	0	0	0	29	257
София-град	6142	255	3156	565	239	197	9	867	2854
София-околия	1369	27	269	53	62	11	0	238	709
Стара Загора	1968	74	369	265	78	13	0	99	1070
Търговище	740	71	45	115	71	21	3	2	412
Хаброво	1281	102	256	307	16	11	2	2	585
Шумен	1073	157	142	175	44	69	0	42	444
Ямбол	720	60	46	141	115	18	0	21	319
в чужбина	13	13	0	0	0	0	0	0	0
Всичко	45139	2737	9540	5361	1886	781	46	3383	19405

¹⁵⁹ Регистърът на Дипломи и свидетелства за завършено основно и средно образование и придобита степен на професионална квалификация [Електронний ресурс] режим достępu <https://www2.mon.bg/AdminRD/mon/>

Набуття професійної кваліфікації відзначається відповідним документом:

- дипломом або сертифікатом;
- свідоцтвом професійної кваліфікації, яке отримують після завершення професійної підготовки;
- «свидетелство за правоспособност» – тобто ліцензією, яка видається на професії, здобуття яких вимагає відповідного ліцензування (допуску до роботи). До таких документів належать, скажімо, водійські права.

Названі документи не надають право продовжувати освіту, тобто фактично є документом про набуту кваліфікацію. Документи випускаються самим навчальним закладом, якщо законом не передбачено іншого компетентного для цього органу. Право видавати документи, які засвідчують професійну кваліфікацію в даній сфері техніки, мають професійні училища, професійні гімназії, художні школи, професійні коледжі та центри професійної підготовки.

Документи видаються після здачі відповідного кваліфікаційного іспиту в ліцензованому навчальному закладі, діють по всій країні і визнаються в усіх країнах ЄС за умови, що вони видані болгарськими освітніми установами після 1 січня 2007 року (день приєднання Болгарії до Європейського Союзу).

Важливо зазначити, що при вступі до професійного навчального закладу кандидат надає також «Копие от медицинско свидетелство със заключение, че посочените в заявлението специалности не са противопоказни за кандидата» – тобто копію медичного свідоцтва зі свідченням про те, що робота за вказаною спеціальністю не має протипоказань для вступника¹⁶⁰.

Система професійної освіти і навчання включає професійну орієнтацію, професійну підготовку та професійну освіту.

Характеризуючи Закон «Про професійну освіту і навчання» («Закон за професионалното образование и обучения»)¹⁶¹, вар-

¹⁶⁰ Копие от медицинско свидетелство със заключение, че посочените в заявлението специалности не са противопоказни за кандидата http://pgqe-ik.ovo.bg/objava_2016-2017.pdf – Назва з екрана.

¹⁶¹ Закон за професионалното образование и обучение. Електронний ресурс], – режим доступу <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2134673921> Библиотека Закони – АПИС, т. 4, р. 1, No 1. – Назва з екрана.

то зазначити, що названий Закон регулює суспільні відносини, пов'язані з:

- забезпеченням права на отримання професійної освіти і навчання громадян відповідно до їхніх особистих інтересів і здібностей;

- декларує про задоволення потреб у кваліфікованій робочій силі, конкурентоспроможній на ринку праці;

- здійснює правове забезпечення умов для функціонування і розвитку професійної освіти і навчання на основі співпраці між її інститутами і органами виконавчої влади та місцевого самоврядування і соціальними партнерами;

- надає право на визнання (валідування) професійних знань, навичок та компетентностей, отриманих у процесі навчання.

Закон також регулює організацію, структуру, управління і фінансування професійної освіти і навчання.

Установи професійної освіти. Завданням системи професійної освіти та професійного навчання Закон визначає підготовку громадян до реалізації в економіці й інших сферах суспільного життя, створення умов для придбання професійної кваліфікації, а також для її безперервного вдосконалення. Важливо також звернути увагу на те, що Закон визнає необхідність набуття кваліфікації для професій за регульованими та захищеними спеціальностями. Крім того, визначено необхідність постійного вдосконалення професійної підготовки та формування мотивації впровадження системи в громадянському суспільстві. Звернено у Законі увагу і на виховну функцію освітнього процесу, оскільки до завдань професійної освіти віднесено також і формування загальної культури, заснованої на національних і загальнолюдських цінностях. Це, що очевидно, акцентує увагу викладачів закладів ПОН не просто на формуванні кваліфікаційного оптимуму, але й на розвитку громадянських якостей, патріотизму, високої особистої та суспільної культури.

Згідно із Законом «Про професійну освіту і навчання», система професійної освіти і навчання включає в себе два основні компоненти:

- професійну орієнтацію, професійну підготовку і професійну освіту та

- перевірку професійних знань, навичок і компетентностей.

Це положення Закону вимагає уточнення та більшої конкретизації. Справа у тім, що, за визначенням, будь-яка система, особлива система, що забезпечує певний рівень кваліфікації, не може сама себе контролювати. Безумовно, самоконтроль – необхідний компонент освітнього процесу, однак украй необхідно реалізовувати також і зовнішні фактори контролю, в першу чергу з боку тих, для кого, власне кажучи, готують кваліфікованих робітників – роботодавців-стейкхолдерів. Більш того, самі програми навчання у закладах ПОН мають бути результатом спільної роботи викладачів та роботодавців, інакше робітник не знайде роботу на ринку праці.

Згідно із Законом, професійне навчання включає в себе:

- початкову професійну освіту – набуття початкової кваліфікації в професії або частини професії;
- продовження професійної навчання – актуалізація, розширення або оновлення кваліфікації в професії або частині професії.

Професійну освіту і навчання запропоновано здійснювати на робочому місці – «дуална система на обучения» – (дуальна система навчання, або навчання, поєднане з роботою)¹⁶². Навчання через роботу (дуална система на обучение) розглядається як форма партнерства між установою в системі професійної освіти і навчання та одним або декількома роботодавцями, в тому числі, як практичне навчання в реальному робочому середовищі¹⁶³.

Перевірка професійних знань, навичок і компетентностей є визнанням здобуття повної або часткової кваліфікації, набутих шляхом формальної освіти або неформального навчання для того, щоб отримати професійну кваліфікацію і полегшити доступ до ринку праці.

Унормування професій і ступенів професійної кваліфікації. Список професій для професійної освіти і навчання, у відповідності із Законом, має затверджувати міністр освіти після

¹⁶² Въведат дуалното обучение [Електронний ресурс], – режим доступу <http://www.economy.bg/bulgaria/view/14029/Vyvezhdad-dualnoto-obuchenie>

¹⁶³ <http://rus.bg/obschestvo/obschestvo/6949-v-bolgarii-sobirajutsja-vvesti-dualnuju-sistemu-professionalnogo-obrazovanija> – Назва з екрана.

консультацій з міністром праці та соціальної політики, а також із представницькими органами організацій роботодавців і працівників на національному рівні.

Стаття 6 Закону визначає, що професійна орієнтація, професійна підготовка, професійна освіта і визнання (*валидиране*) професійних знань, умінь і компетентностей проводяться виключно для професій і спеціальностей, включених за певною процедурою до переліку професій для професійної освіти і навчання¹⁶⁴. Розроблення пропозицій до затвердження такого переліку покладено на Правління Національного агентства з фахової освіти і навчання («Управителния съвет на Националната агенция за професионално образование и обучение»). Закон розрізняє захищені та регульовані професії. Різниця між ними визначається рівнем компетенцій державного органу, який затверджує їхній список та базується на рівні значущості такої професії для загальнодержавного чи місцевого (муніципального) рівня.

Список охоронюваних державних професій і критерії їх визначення приймається Министерския съвет (Радою міністрів). Список щорічно оновлюється в кінці жовтня поточного року¹⁶⁵. Перелік регульованих професій у Республіці Болгарії приймається рішенням Кабінету Міністра освіти після консультацій з Міністром праці та соціальної політики, відповідними галузевими міністерствами та представницькими організаціями роботодавців і працівників на національному рівні^{166, 167}.

Професії та спеціальності класифікуються за професійними сферами та за рівнями кваліфікації.

¹⁶⁴ Списак за професиите на ПОО [Електронний ресурс] режим доступу <http://www.navet.government.bg/>; <http://www.navet.government.bg/bg/spisak-na-profesiite-za-poo/> – Назва з екрану.

¹⁶⁵ Въвеждат се защитени професии и дуална система на образование [Електронний ресурс] режим доступу <http://www.economy.bg/humancapital/view/12626/Vyvezhdат-se-zashtiteni-profesii-i-dualna-sistema-na-obrazovanie/> – Назва з екрана.

¹⁶⁶ Списак за професиите на ПОО [Електронний ресурс] режим доступу <http://www.navet.government.bg/bg/spisak-na-profesiite-za-poo/> – Назва з екрана.

¹⁶⁷ Трудово право. Регулирани професии Електронний ресурс], – режим доступу http://www.pharmfac.net/Lectures_Social_pharmacy_Doc_Getov/3_Lecture_Trudovo%20pravo+regulirana%20profesia.pdf – Назва з екрана.

Законом визначено чотири СПК – ступені професійної кваліфікації:

1. До першого ступеня включено набуття професійних знань, навичок та компетентностей для професій, пов'язаних з повсякденною (рутинни) діяльністю, здійснюваною в рамках незмінних умов;

2. До другого ступеня – набуття професійних знань, навичок та компетентностей для діяльності комплексного характеру, що здійснюються в умовах, що змінюються;

3. Для третього ступеня – набуття професійних знань, навичок та компетентностей для діяльності комплексного характеру, що здійснюються в мінливих умовах за умови взяття на себе відповідальності за роботу інших;

4. Для четвертого ступеня – набуття професійних знань, навичок та компетентностей для професій, пов'язаних з широким спектром комплексних заходів, які виконуються в умовах, що змінюються, і припускають управлінську відповідальність за роботу інших та участь у розподілі ресурсів.

Для того, щоб розпочати навчання на кожному ступені, необхідно мати певний відповідний рівень освіти та/або рівень кваліфікації.

Право проводити навчання для отримання професійної кваліфікації в Болгарії мають:

1. Професійні гімназії; професійні колежі; художні училища (училища по изкуствата) і центри професійного навчання. Центри для спеціальної освітньої підтримки у галузі мистецтва мають право здійснювати професійну підготовку для отримання першого ступеня професійної кваліфікації та / або кваліфікації в частині за професією.

2. Спортивні школи.

3. Релігійні (духовні) школи, які забезпечують професійне навчання в професійній сфері «Релігія». Вони дають можливість здобуття третього ступеня професійної кваліфікації. Тривалість навчання 5 років після початкової освіти.

4. Школи в місцях позбавлення волі (утримання під вартою). Вони можуть забезпечити професійну освіту і навчання для

отримання першого, другого і третього ступеня професійної кваліфікації з тривалістю, зазначеною у відповідних рамкових програмах. Школи в місцях утримання під вартою можуть надавати кваліфікацію за частиною професії.

5. Спеціальні школи – корекційні школи-інтернати і соціальні навчально-педагогічні інтернати.

6. Об'єднані училища, середні школи, спеціалізовані школи (профілирани гімназії), вечірні школи та спеціальні школи, які здійснюють навчання і підтримку учнів із сенсорними порушеннями. Ці заклади забезпечують професійну підготовку для здобуття першого ступеня професійної кваліфікації та/або кваліфікації відповідно до частини професії.

Навчання для отримання професійної кваліфікації у Болгарії можуть здійснювати також міністерства, муніципалітети, університети, лікарні загального профілю, організації роботодавців, організації працівників і окремі підприємці.

Професійні знання, навички та компетентності можуть бути набуті в рамках формальної освіти і неформального навчання.

Закон дає цікаве визначення якості освіти – поєднання характеристик професійної освіти і навчання відповідно до очікувань і потреб індивіда і суспільства. Власне кажучи, якість освіти у такій дефініції трактовано не як самостійну цінність, якість заради якості, а як те, що реалізує потреби майбутнього кваліфікованого працівника та суспільства, в якому цей робітник має намір виконувати свої професійні обов'язки. Якість виступає цінністю не тільки особистості та суспільства, але, в першу чергу, є показником, який цікавить роботодавця, що винаймає та використовує робочу силу у відповідності із якістю, тобто, власне кажучи, рівнем кваліфікації. Незважаючи на те, що подальше працевлаштування є сферою суспільних відносин та відповідних норм права, що їх регулюють, заклади ПОН зобов'язані опікуватися оптимальним рівнем працевлаштування, а не тільки абстрактною якістю освіти та відповідністю стандартам. Завдання професійної освіти, в першу чергу, задоволення потреб роботодавця і за критеріями якості, і за переліком професій, яких потребує ринок праці, де основним економічним гравцем виступає підприємець, що ризикує власним капіталом і веде

підприємницьку діяльність на свій страх і ризик. Тому його особиста зацікавленість у якості підготовки у закладі ПОН є очевидною, так само, як очевидним є і його інтерес у тих професіях, за якими готують фахівців у такому закладі.

Закон визначає, що інституції професійної освіти мають забезпечити якісну професійну освіту і навчання шляхом створення внутрішньої системи забезпечення якості відповідно до державних освітніх стандартів для набуття професійної кваліфікації та діючого законодавства. Інакше кажучи, саме професійні стандарти виступають кінцевим еталоном якості освітнього процесу у професійній освіті, а не пavidкоминучі у конкурентному середовищі потреби конкретного виробництва та його організатора-роботодавця.

Правила здійснення внутрішньої системи контролю якості, відповідно, повинні бути визначені в «Правилника за дейността на обучаващата институция» – правовому документі, який визначає принципи діяльності закладу ПОН.

Законом також унормовано Рамкові програми набуття професійної кваліфікації («Рамкові програми за придобиване на професионална квалификация») ¹⁶⁸. Такі програми визначають вік та висхідний (початковий) освітній і кваліфікаційний рівень кандидатів на навчання в закладах ПОН, а також зміст і тривалість професійної освіти і навчання. Існує шість рамкових програм:

1. Програма для початкової професійної освіти для отримання першого рівня професійної кваліфікації. Відповідає другому рівню Європейської рамки кваліфікацій (EQF – European Qualifications Framework – Європейська система кваліфікацій (ЄСК) діє як спосіб перекладу національної кваліфікації зручним для застосування на теренах ЄС способом, забезпечення ефективної мобільності працівників та учнів між країнами і сприяння їх становленню протягом усього життя. EQF прагне прив'язати національні системи кваліфікацій країн-членів ЄС

¹⁶⁸ Рамкові програми «А» за начално професионално обучение с придобиване на първа степен на професионална квалификация Утвърдена със Заповед №12 – 2017 г. Министерство на образованието и науката проект София, 2017 [Електронний ресурс]. режим доступу https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/analysis_sqve_bg_0.pdf– Назва з екрана.

до єдиної європейської довідкової бази. Починаючи з 2012 року, всі присвоєні у ЄС кваліфікації мають посилання на відповідний рівень Європейської рамки кваліфікацій);

2. Програми Б – для початкової та безперервної професійної підготовки для придбання другого або третього ступеня професійної кваліфікації (відповідає третьому рівню Європейської рамки кваліфікацій);

3. Програми В – для професійної освіти для придбання другого або третього ступеня професійної кваліфікації (рівень 4 Європейської рамки кваліфікацій);

4. Програми Г для професійної підготовки для придбання четвертого ступеня кваліфікації (п'ятий рівень Європейської рамки кваліфікацій);

5. Програми Д – для початкового професійного кваліфікаційного навчання частини професії (відповідає другому рівню Європейської рамки кваліфікацій);

6. Програми Е неперервної професійної освіти для поновлення або розширення набутого ступеня професійного навчання та придбання першого, другого і третього ступеня професійної кваліфікації за фахом відповідної професії, першого чи другого ступеня професійної кваліфікації (другий рівень Європейської рамки кваліфікацій – для навчання протягом усього життя).

У відповідності із статтею 11 згаданого вище Закону визначаються такі терміни навчання:

1. Рамкові програми А:

а) тривалістю три роки – для учнів, які завершили початкову освіту;

б) тривалістю один рік – для учнів із завершеною першою стадією середньої школи;

в) для учнів з особливими освітніми потребами, які закінчили VII клас. Тривалість навчання визначається конкретною документацією, яка характеризує освітні особливості, але не може бути меншою за три роки.

2. Рамкові програми Б:

а) тривалістю 4 роки для учнів, які мають початкову освіту для набуття початкової професійної освіти, що еквівалентна другому ступеню професійної кваліфікації;

б) тривалістю один рік для безперервного професійного навчання для придбання другого ступеня професійної кваліфікації для учнів, які закінчили перший ступінь середньої освіти та отримали перший ступінь професійної кваліфікації за фахом професії, зазначеної в типовій навчальній програмі.

3. Рамкові програми В для професійної освіти для придбання другого ступеня професійної кваліфікації:

а) тривалістю п'ять років – для учнів, які завершили початкову освіту;

б) тривалістю два роки – для учнів із завершеним етапом гімназійної освіти в додатковому державному плані прийому;

в) тривалістю один рік – для учнів, які закінчили XI клас і набули перший рівень професійної кваліфікації за професією, зазначеною в типовій навчальній програмі.

4. Рамкові програми для професійної освіти для придбання третього рівня професійної кваліфікації:

а) тривалістю п'ять років – для учнів, які завершили початкову освіту;

б) тривалістю два роки – для учнів, які отримали перший рівень гімназійної освіти і набули перший ступінь професійної кваліфікації, зазначеної в типовій навчальній програмі;

в) тривалістю один рік – для учнів, які закінчили XI клас і набули другий ступінь професійної кваліфікації за фахом професії, яка зазначена у типовій навчальній програмі.

5. Рамкові програми Д:

а) протягом одного року – для учнів із завершеною основною освітою або завершеним класом середньої освіти;

б) для учнів з особливими освітніми потребами, які закінчили VII клас, і учнів у школах у місцях позбавлення волі тривалість визначається конкретною документацією.

У відповідності із статтею 12 Закону, рамковими програмами, за якими можуть навчатись учні у віці від 16 років, є:

1. Рамкові програми А:

а) до шести місяців для осіб, які закінчили початкову стадію початкової освіти або успішно завершили курс грамотності, організованих шкіл у системі дошкільної та шкільної освіти

відповідно до Закону про сприяння зайнятості та Закону про дошкільну та шкільну освіту;

б) тривалість визначається конкретною документацією для осіб з обмеженими можливостями, які завершили VII клас.

2. Рамкові програми Б:

а) до одного року для початкової професійної освіти для здобуття другого ступеня професійної кваліфікації – для осіб з першого рівня середньої школи;

б) до 1,5 року для початкової професійної освіти для здобуття третього рівня професійної кваліфікації.

3. Рамкові програми Д тривалістю до двох років для осіб із середньою освітою.

4. Рамкові програми Д з тривалістю, що визначається конкретною документацією.

У відповідності із статтею 12 Закону документація для професійної освіти і професійної підготовки учнів включає в себе державні освітні стандарти для здобуття кваліфікації в професії, рамкових навчальних програм типу навчальних планів, навчальних програм і шкільних програм. Документація ж для професійної підготовки осіб у віці 16 років включає в себе державні освітні стандарти для здобуття кваліфікації за професіями, рамкові програми, навчальні плани і навчальні програми.

Вимоги, що пред'являються до кандидатів, які бажають узяти участь у програмах професійної освіти і навчання, пов'язані з визначенням мінімального віку, стану здоров'я, початкового рівня освіти і початкового рівня кваліфікації. Мінімальний вік кандидата становить 13 років для шкіл і 16 років у разі, якщо навчання проводиться в іншому навчальному закладі. Стан здоров'я заявника засвідчується медичною довідкою, що підтверджує, що професія, якої він бажає навчитися, не протипоказана для нього. Вимоги визначаються Міністерством охорони здоров'я після консультації з Міністерством освіти, молоді та науки.

Початковий освітній рівень кандидата фіксується від завершеного класу початкової або середньої освіти, закінченого ступеня або курсу, успішно завершеної перевірки грамотності (відповідно до Закону «Про сприяння зайнятості»), необхідної для отримання відповідного рівня професійної кваліфікації.

Початковий ступінь кваліфікації заявника дозволяє набути рівень професійної кваліфікації, необхідної для включення в програму «F».

Доступними для учнів/студентів є такі програми професійної підготовки:

- Рамкові програми «А» з тривалістю близько трьох років для студентів, які закінчили принаймні 6-й клас (Європейська рамка кваліфікацій, рівень 2). Випускники можуть перейти до інших типів програм на рівні середнього (загального або професійного);

- Рамкові програми «В» (Європейська рамка кваліфікацій, рівень 3) тривалістю близько чотирьох років для студентів, які завершили базову освіту або готові освоїти програми типу А. Ці програми надають доступ до вищої освіти;

- Рамкові програми «С» (Європейська рамка кваліфікацій, рівень 4) з тривалістю чотири роки для студентів, які закінчили базову освіту, або п'ять років для студентів, які закінчили 7 класів, а також у художніх і спортивних школах – до 4-х років після базової освіти або програми типу А. Ці програми надають доступ до вищої освіти;

- Рамкові програми «Е» тривалістю близько одного року для студентів, які закінчили початкову освіту або із закінченою середньою освітою.

Основними структурними елементами рамкових програм є:

- загальні положення, в тому числі нормативно-правова база, цілі і завдання програми;

- вимоги до кандидатів у навчальних програмах (є різними для студентів і для людей, старших 16 років, у тому числі вимога мінімального віку, стану здоров'я, початкового рівня освіти, кар'єрних можливостей та варіантів для збільшення професійної кваліфікації, організації навчання);

- форма навчання і організаційний тип навчання;

- структура і зміст навчальної програми;

- зміст навчання – зміст навчання для кожного навчального предмета (модуля) для теоретичного і практичного навчання розробляється за темами і класами в окремих навчальних програмах для студентів і осіб, старших 16 років;

- форми контролю та визнання професійної кваліфікації.

Система професійної освіти і навчання забезпечує приватним особам, старшим за 16 років, можливість здобути професійну кваліфікацію у сфері професій і спеціальностей з LPVET тільки на перших трьох рівнях професійної кваліфікації. Доступ до цього надається особам, які досягли 16-річного віку, що є або безробітними, або зайнятими на ринку праці. Навчання ведеться ліцензованими центрами професійної підготовки (ЦПО) у відповідності з рамковими програмами. Державні і муніципальні школи можуть також забезпечити професійну підготовку для людей у віці, старше 16 років, якщо навчання фінансується юридичними і фізичними особами.

Кандидати можуть вибрати програму для здобуття повної або часткової професійної кваліфікації. Навчання закінчується іспитом з теоретичної та практичної підготовки. Отримана кваліфікація дає доступ до ринку праці. Всі рамкові програми є доступними для людей у віці старше 16 років, зокрема: рамкові програми «А» тривалістю до одного року для осіб, які закінчили принаймні початкову стадію освіти або успішно завершили курс грамотності відповідно до Закону «Про сприяння зайнятості» (тривалістю не менше 300 годин); рамкові програми «В» тривалістю один рік для осіб із закінченою середньою освітою (тривалістю не менше 660 годин); рамкові програми «С» тривалістю чотири роки для осіб з початковою освітою (тривалістю не менше 960 годин); рамкові програми «D» тривалістю близько двох років для осіб, які закінчили середню освіту; рамкові програми «Е» тривалістю, що визначається конкретною документацією (відповідно до специфічних потреб або підготовки, або учнів зі спеціальними потребами).

Інституційна структура системи ПОН у Республіці Болгарія охоплює:

- Національні Збори, які здійснюють законодавче регулювання в галузі освіти і, зокрема, професійної освіти. Спеціальна комісія з освіти, науки і питань, пов'язаних з дітьми, молоді та спорту, що діє в рамках своїх повноважень;
- Раду міністрів, яка встановлює політику уряду в галузі професійної освіти і навчання;

- Міністерство освіти і науки, яке здійснює управління, координування і контроль реалізації державної політики в галузі професійної освіти і навчання;
- Міністерство культури, яке реалізує державну політику в художніх школах;
- Міністерство фізичної культури і спорту, яке реалізує державну політику в спортивних школах;
- Міністерство охорони здоров'я, яке бере участь в узгодженні переліку професій; воно визначає хронічні захворювання, фізичні і сенсорні інвалідності та невідповідні професії зі списку професій;
- галузеві міністерства, які беруть участь у розробленні, координуванні та оновленні стандартів для здобуття кваліфікації за професіями; в розробленні, координуванні та поновленні національної системи кваліфікацій; координуванні державного плану прийому в школах, розподіленні коштів для професійної освіти і професійної підготовки, затвердженні їх бюджету і контролі за його використанням;
- організації роботодавців, які беруть участь у розробленні, координуванні та оновленні стандартів для здобуття кваліфікації за професіями; в розробленні, координуванні та поновленні національної системи кваліфікацій; в організації та проведенні іспитів для отримання професійної кваліфікації; в розробленні, координуванні та актуалізації нормативно-правової бази, а також інших стратегічних і концептуальних документів;
- Економічну і соціальну раду (створена в 2004 році як національний консультативний орган для ведення соціального діалогу), яка обговорює і вносить пропозиції щодо важливих питань, що стосуються освіти (включаючи освіту дорослих), неперервної професійної освіти і навчання;
- Національну раду з тристороннього співробітництва (національний орган для адміністративного і соціального партнерства), що обговорює і дає висновки щодо проекту законодавства в сфері зайнятості і професійної підготовки та таким чином бере участь у розробленні політики в сфері ПОН. До складу Ради входять за принципом трипартизму: Національна рада з питань

професійної кваліфікації при Міністерстві праці та соціальної політики, що координує розроблення національної політики і стратегій навчання для придбання професійної кваліфікації для безробітних і зайнятих;

Національне агентство з фахової освіти і підготовки кадрів, що є спеціалізованим органом у рамках Ради міністрів, яке розробляє системи стандартів, підтримує національну систему кваліфікацій відповідно до потреб ринку праці, здійснює додатковий контроль над діяльністю закладів ПОН та провайдерів; Агентство зайнятості, що здійснює державну політику в галузі сприяння зайнятості, захисту ринку праці, надає інформацію з питань кар'єри, консультування і навчання для зайнятих і безробітних;

- Центр розвитку людських ресурсів (є Національним агентством), який координує управління і адміністрування Програми безперервної освіти ЄС на регіональному рівні;

- регіональні адміністрації, які беруть участь у реалізації на регіональному рівні урядової політики у сфері зайнятості і здобуття професійних кваліфікацій;

- регіональні відділи зайнятості, які організують реалізацію державної політики в галузі навчання безробітних і зайнятих дорослих для здобуття професійної кваліфікації; вони пропонують навчальні заходи і проекти; забезпечують координацію і підтримку у сфері професійної підготовки, консультування та рекомендації для місцевих бюро з працевлаштування;

- регіональні інспекції освіти Міністерства освіти, молоді та науки (розташовані в 28 районних центрах), які здійснюють державну політику в сфері професійної освіти і навчання на регіональному рівні шляхом реалізації проектів, програм і стратегій розвитку, функціонування і вдосконалення професійної освіти і навчання на районному рівні;

- постійні та тимчасові комітети зайнятості в регіональних радах з регіонального розвитку, що мають визначати, організувати і контролювати реалізацію державної політики в галузі сприяння зайнятості та професійної підготовки на регіональному рівні.

Болгарська система ПОН має складну структуру і включає декілька різних типів установ і закладів, зокрема:

Професійні училища. Ці заклади призначені для учнів, які бажають розпочати професійне навчання вже на ступені VII (тип F), ступені VIII (тип G) або ступені IX (тип H). Тобто учні можуть вступити до професійного училища ще до завершення обов'язкової середньої освіти. Успішне освоєння програм ПОН у цих училищах дозволяє отримати неповну професійну кваліфікацію (кваліфікація 1 рівня) з отриманням кваліфікації за певними спеціальностями, що передбачають виконання усталеного переліку стандартних операцій і повторюваних завдань.

Заклади середньої професійної освіти. Ці заклади здійснюють підготовку за програмами спеціалізованої професійної освіти за окремими спеціальностями, а також пропонують курси теоретичної підготовки, подібні до програм загальної середньої освіти. У деяких з них (типи I, J, K) здійснюється навчання кваліфікацій і професій ручної праці (кваліфікації 2 рівня) з об'ємом навичок за певними спеціальностями, що передбачають виконання складних операцій. В інших (типи J і K) проводиться навчання кваліфікованих професій (кваліфікації 3 рівня) з об'ємом навичок за певними спеціальностями з виконанням складних операцій, включаючи відповідальність за роботу інших людей.

Професійні коледжі. У цих коледжах навчання здійснюється за спеціалізованими програмами ПОН з присудженням вищої кваліфікації (рівень 4), затвердженої Національним агентством оцінювання та акредитації закладів професійної освіти і підготовки. Вони готують кваліфіковані кадри, здатні виконувати функції керівників середньої ланки, з об'ємом навичок за певними спеціальностями, що передбачають виконання складних операцій, включаючи відповідальність за роботу інших людей і, за необхідності, розподіл ресурсів.

Заклади профорієнтації, функцією яких є надання інформації, порад та консультацій для студентів та інших громадян у виборі професії та кар'єри.

ВИСНОВКИ

Основними векторами модернізації сфери професійної (професійно-технічної) освіти, які потребують подальшого законодавчого унормування, є децентралізація управління та фінансування П(ПТ)О, розвиток ефективних моделей соціального партнерства, забезпечення якості. Актуальність вивчення європейського досвіду у законодавчому забезпеченні розвитку систем професійної освіти і навчання зумовлюється значними напрацюваннями досліджуваного регіону в даному напрямі (через посилену увагу, яка приділяється сфері професійної освіти і навчання (ПОН) як засобу потужної економічної та соціальної інклюзії, пріоритезацією забезпечення якості на рівні європейської політики, існуванням потужної інфраструктури забезпечення якості, методології її впровадження).

Політика ЄС щодо розвитку сфери ПОН, яка є основою для законодавчого унормування цієї сфери у національному законодавстві, базується на таких документах, як Лісабонська стратегія, Копенгагенська декларація, Європейська рамка забезпечення якості професійної освіти і навчання, Стратегічна ініціатива «Освіта та навчання 2020», Стратегія «Європа 2020», Туринський процес, Брюгське комюніке «Про розширення співробітництва у сфері професійної освіти і навчання». Загальні принципи європейської політики щодо розвитку ПОН пов'язані із сучасними соціально-економічними викликами, зокрема: необхідність забезпечення повної зайнятості населення, економічного зростання, інноваційної та конкурентної економіки та ключових цілей ЄС (з акцентом на те, що сфері ПОН відводиться ключова роль у досягненні даних цілей); скорочення питомої ваги низькокваліфікованої праці та тенденція щодо зростання попиту на висококваліфіковану працю; зростання взаємозалежності та взаємодоповнюваності між середньою шкільною та професійною освітою; необхідність розглядати сферу ПОН не тільки як засіб забезпечення зайнятості та економічного зростання, але й як засіб безперервного професійного та особистісного розвитку; швидкі структурні та технічні зрушення, зміни у підходах до організації праці, професійних стандартах,

зміни у характері завдань, які виконуються кваліфікованими робітниками, вимагають значної їх практичної та теоретичної підготовки включно зі здатністю застосовувати набуті знання у робочому контексті; крім того, все більшого значення набувають такі якості, як ініціативність, готовність приймати рішення та брати відповідальність, комунікативні уміння і здатність до командної роботи; необхідність забезпечення здатності та готовності до розвитку професійної компетентності шляхом постійної участі у програмах, які пропонуються сферою ПОН.

Для розвитку систем професійної освіти і навчання у країнах ЄС характерною є певна дихотомічність, сутність якої полягає у тому, що, з одного боку, країни-члени Європейського співтовариства зберігають власні самобутні національні системи (із притаманними їм особливостями, інституційною структурою, пріоритетами розвитку тощо), а з іншого – має місце прагнення до уніфікації, зокрема, законодавчого забезпечення розвитку ПОН у відповідності зі спільною політикою ЄС, векторами її розвитку. Отже, у Європейському Союзі відсутня єдина модель професійної освіти й навчання і кожна країна-член Європейського співтовариства зберігає власну систему, адаптуючи її до загальноєвропейських вимог. Основними завданнями у сфері професійної освіти і навчання у країнах ЄС є забезпечення якості, безперервності, гнучкості освітніх траєкторій та можливостей здобуття професійної освіти, мобільність, гуманізація та зростання доступності.

Основними поняттями, які використовуються в освітньому законодавстві країн-членів ЄС щодо розвитку професійної освіти і навчання, а також у загальноєвропейських документах, що регламентують політику у сфері ПОН, є акредитація (якість) (Accreditation (quality)), професійна освіта і навчання на виробництві (on-the-job training), траєкторія професійної освіти і навчання (Education or training pathway), управління в сфері освіти і навчання (Governance in education and training), перевірка закладу професійної освіти і навчання (Inspection of a VET provider), Лісабонська стратегія (Lisbon strategy), неформальна освіта (Non-formal learning/education), інформальне навчання

(Informal learning), модульне навчання (alternance training), самооцінювання (self-assessment (of a learner), самооцінювання провайдера (Self-evaluation of the Institution), провайдер професійної освіти (provider of vocational training), початкова (базова) професійна освіта і навчання (initial education and training), професійна освіта і навчання (vocational education and training), професійна освіта і навчання безробітних (Vocational education and training of unemployed), свідоцтво про закінчення середньої школи (secondary school leaving certificate), система кваліфікацій (qualification system), стандарт (standard), стандарт (освіти та навчання) (standard (in education and training), стейкхолдер (у сфері професійної освіти і навчання) (stakeholder (in VET), тренер (trainer), учнівство (apprenticeship), формальне навчання (formal learning), якість (quality).

Порядок підготовки, атестації, сертифікації педагогічного персоналу для сфери ПОН базується на спільних принципах щодо їх компетентностей і кваліфікацій: висококваліфікована професія, професія, яка перебуває у контексті навчання впродовж життя, мобільна професія, професія, що базується на партнерстві. Основні вектори модернізації у цьому напрямі стосуються покращення відбору і залучення найкращих кандидатів на педагогічну професію; підвищення привабливості та статусу педагогічної професії; підтримки первинної підготовки і неперервного професійного розвитку на всіх рівнях, особливо, зважаючи на зростаючу різноманітність учнів, раннє закінчення школи, навчання на робочому місці, цифрові компетентності та інноваційні методи викладання; підтримки і сприяння розвитку майстерності у викладанні на всіх рівнях, розробці програм підготовки вчителя, організації навчання, механізмів стимулювання, а також вивчення нових способів оцінювання якості педагогічної підготовки. Існує чотири моделі підготовки педагогічних працівників для системи професійної освіти і навчання у країнах ЄС, зокрема: паралельна модель – предметна і педагогічна підготовка проходять одночасно (Фінляндія, Іспанія); послідовна модель – спочатку предметна підготовка, опісля – педагогічна (Кіпр, Чехія, Франція, Німеччина, Греція, Ісландія, Литва); паралельна / послідовна модель – (Польща,

Угорщина, Словаччина, Латвія); дуальна або інтегрована модель – педагогічна практика, інтегрована у вигляді модулів протягом усього навчання (Бельгія, Італія, Данія). Правове регулювання і законодавче забезпечення підготовки педагогічного персоналу для сфери професійної освіти і навчання здійснюється: законами про освіту, про вищу освіту, про професійну освіту, спеціальними законодавчими і нормативно-правовими документами, професійними стандартами вчителів, спеціальними вимогами до педагогічних працівників у програмах професійної освіти і навчання.

Основними функціями та цілями неформальної освіти і навчання є: подолання функціональної грамотності (дефініція ОЕСР) та реалізація навчання впродовж життя для молоді та дорослого населення або для тих, хто не здобув початкову шкільну освіту; функціональна та корекційна освіта для молоді, яка не закінчила середню школу; навчання різних категорій дорослого населення для вдосконалення базових знань та навичок; навчання, підвищення кваліфікації різних категорій працівників (навчання на робочому місці, тренінги) для підвищення результативності роботи; надання дорослим громадянам доступу до навчання з питань культури, громадянського суспільства з метою їх просвітництва. CEDEFOP (Європейський центр розвитку професійної освіти і навчання) створив документ «Принципи визнання неформального та інформального навчання. Від навчання до сертифікації» для полегшення мобільності працівників та визнання в європейських країнах досвіду і компетентностей, отриманих шляхом неформального навчання. Найбільшого прогресу у визнанні результатів неформального навчання було досягнуто у Канаді, Данії і Норвегії. Часткові програми визнаються у низці країн Європи (Бельгія, Німеччина, Ірландія, Нідерланди, Великобританія), Південній Африці та Мексиці. Натомість найменш адаптивними виявились Греція та Чилі, у яких жодна з програм не приводить до офіційного визнання. Загальна політика Європейського Союзу щодо визнання результатів неформального навчання базується на таких ідеях: неформальне навчання є невід'ємною частиною концепції «навчання впродовж життя», що дозволяє молодим людям і дорослим набути навичок, здібностей

і світогляду, необхідних для адаптації до швидкозмінних умов; необхідно всіляко сприяти рівності можливостей, визнаючи підготовку та навички, набуті через неформальне навчання; знаходити різні способи визнання досвіду і кваліфікації, набутої таким чином; розробити ефективні системи оцінювання результатів неформального навчання (п шляхом сертифікації неформальних освітніх заходів; відображення в резюме кандидатів (*curricula vitae*) програм неформального навчання як частину професійного досвіду та набуття компетентностей; надавати фінансову підтримку діяльності з неформального навчання (гранти, податкові пільги для неурядових організацій, що беруть участь у діяльності з неформального навчання, або для кожного учасника програм, безкоштовне використання офіційних будівель або навчальних центрів тощо). У деяких країнах-членах ЄС (Ірландія, Данія, Німеччина) створена офіційна політика щодо ключових компетентностей, які можуть бути набуті за межами формальної системи освіти і професійної підготовки.

Серед найбільш поширених підходів до фінансування сфери професійної освіти і навчання визначають: державне фінансування (Франція, Швеція, Фінляндія, Італія, Бельгія), ринкову систему фінансування (коли обсяги фінансування визначаються компаніями) (Греція), подвійне фінансування (коли підготовка майбутніх кваліфікованих робітників фінансується як державою, так і підприємствами) (Німеччина, Нідерланди, Ірландія, Люксембург, Туреччина). Основними критеріями у кожній моделі фінансування є високий рівень підготовки кваліфікованих робітників, рівень працевлаштування випускників у регіоні, здатність підлаштовувати та видозмінювати навчальні програми під потреби ринку праці. У країнах-членах ЄС законодавчо також унормовуються такі методи фінансування ПОН: кошторисне фінансування закладів освіти; бюджетне фінансування закладів освіти на основі показника вартості навчання одного учня (студента); індивідуальна оплата навчання за рахунок власних доходів, грошових коштів юридичних осіб; спеціальні кредити для здобуття освіти; отримання спонсорських і добровільних внесків та пожертвувань; отримання додаткових доходів від різ-

номаїтних послуг неосвітнього характеру. У цих країнах розроблено також моделі диверсифікації джерел фінансування сфери ПОН, зокрема: заохочення бізнесу до фінансування професійної освіти шляхом розвитку нових форм фінансування закладів, що дозволяють сконцентрувати приватні і державні фінансові кошти на підготовку фахівців відповідно до потреб ринку праці; перехід усіх закладів загальної освіти і не менше 50 % закладів професійної освіти на нормативне фінансування у розрахунку на особу (включаючи розробку нормативів фінансування за всіма напрямками підготовки), залучення роботодавців до створення освітніх стандартів і акредитації освітніх програм, збільшення питомої ваги власних доходів закладів, одержаних за рахунок виконання науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, перехід закладів професійної освіти на систему адресних стипендій, запровадження державних фахових спеціальних кредитних програм.

Навчання на виробництві є фундаментальним положенням професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників та безпосередньо спрямоване на допомогу учням у здобутті нових професійних умінь, знань, навичок, оволодіння компетентностями, які є гостро необхідними в трудовому житті. У країнах ЄС існують три основні моделі навчання на виробництві: модель учнівства, відома в Австрії та Німеччині як «дуальна система»; модель навчання на виробництві, яка базується на превалюванні професійної підготовки на базі закладів, модель навчання на виробництві, яка інтегрована в шкільну програму.

Значні міграційні потоки до країн-членів ЄС актуалізують необхідність визнання кваліфікацій на теренах ЄС у швидкий, простий та надійний спосіб. У Директиві 2005/36/ЄС закладені механізми визнання професійних кваліфікацій. Нею унормовується процес мобільності професіоналів таких спеціальностей, як лікарі та архітектори в межах Європейського Союзу. Іншими директивами встановлюються правила про взаємне визнання професійної кваліфікації між країнами Європейського Союзу (Австрія, Бельгія, Болгарія, Хорватія, Кіпр, Чехія, Данія, Естонія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Греція, Угорщина, Ісландія, Ір-

ландія, Італія, Латвія, Ліхтенштейн, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Норвегія, Польща, Португалія, Румунія, Словаччина, Словенія, Іспанія, Швеція, Великобританія) та країнами Європейської економічної зони, та Швейцарією. Директивами також унормовуються тимчасове визнання кваліфікацій (застосовується у разі, коли професіонали хочуть надавати свої послуги в іншій країні ЄС на тимчасовій основі (зазвичай на підставі строкового трудового договору) та визнання кваліфікації на постійній основі (за трьома моделями: автоматичне визнання професій, мінімальні умови підготовки з яких гармонізовані на європейському рівні (лікарі, медсестри, які відповідають за загальну медичну допомогу, стоматологи, ветеринарні хірурги, акушерки, фармацевти та архітектори), автоматичне визнання певних професій (кваліфікованих робітників у галузі ремесла, торгівлі та промисловості, які можуть вимагати автоматичного визнання їх кваліфікації на основі їх професійного досвіду), загальна система вищезгаданих професій, які не відповідають умовам автоматичного визнання кваліфікацій, та базується на принципі взаємного (міждержавного) визнання кваліфікації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Академічний рейтинг університетів світу (Academic Ranking of World Universities). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.arwu.org/index.jsp#>
2. Верховна рада України (1994). Угода про партнерство та співробітництво з Європейськими співтовариствами та їхніми державами-членами. Електронний ресурс. Точка доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998_012
3. Въвеждат дуалното обучение [Електронний ресурс], – режим доступу <http://www.economy.bg/bulgaria/view/14029/Vyvezhdad-dualnoto-obuchenie>
4. Въвеждат дуалното обучение [Електронний ресурс], – режим доступу <http://www.economy.bg/bulgaria/view/14029/Vyvezhdad-dualnoto-obuchenie>
5. Въвеждат се защитени професии и дуална система на образование [Електронний ресурс] режим доступу <http://www.economy.bg/humancapital/view/12626/Vyvezhdad-se-zashtiteni-profesii-i-dualna-sistema-na-obrazovanie>. – Назва з екрана.
6. Європа 2020 стратегія розумного, стійкого і всеосяжного зростання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fra.org.ua/uploads/media/file/0001/01/85c65ab6bada07f232e264f4d68d79ac8c9ee1a4.pdf>
7. Закон за младежт.а Обн. – ДВ, бр. 31 от 20.04.2012 г., в сила от 20.04.2012 г. [Електронний ресурс], – режим доступу <http://www.lex.bg/laws/ldoc/-12262909> (ДВ, бр. 70 от 09.08.2013 г. – Назва з екрана.
8. Закон за младежт.а Обн. – ДВ, бр. 31 от 20.04.2012 г., в сила от 20.04.2012 г. [Електронний ресурс], – режим доступу <http://www.lex.bg/laws/ldoc/-12262909> (ДВ, бр. 70 от 09.08.2013 г. – Назва з екрана.
9. Закон за народната просвета [Електронний ресурс]. Режим доступу zkn_narodnata_prosveta_minedu.government.bg.pdf– Назва з екрана.
10. Закон за народната просвета [Електронний ресурс]. Режим доступу zkn_narodnata_prosveta_minedu.government.bg.pdf– Назва з екрана.
11. Закон за признаване на професионални квалификации // [Електронний ресурс], – режим доступу: <http://www.pharmacybg.com/docs/zakoni/Zakon%20za%20priznavane%20na%20profesionalni%20kvalifikacii.pdf>],– (ДВ, бр. 13 от 2008 г., в сила от 08.02.2008 г. – Назва з екрана.

12. Закон за признаване на професионални квалификации // Електронний ресурс], – режим достępu: <http://www.pharmacy.bg.com/docs/zakoni/Zakon%20za%20priznavane%20na%20profesionalni%20kvalifikacii.pdf>], – (ДВ, бр. 13 от 2008 г., в сила от 08.02.2008 г. – Назва з екрана.

13. Закон за професионалното образование и обучение. Електронний ресурс], – режим достępu <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2134673921> Библиотека Закони – АПИС, т. 4, р. 1, No 1. – Назва з екрана.

14. Закон за професионалното образование и обучение. Електронний ресурс], – режим достępu <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2134673921>. Библиотека Закони – АПИС, т. 4, р. 1, No 1. – Назва з екрана.

15. Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план \ \ Сборник закони – АПИС, кн. 8/99 г., стр. 514; кн. 11/2002 г., стр. 147; кн. 6/2004 г., стр. 118\$ Библиотека закони – АПИС, т. 4, р. 1, № 5.

16. Иніціативи Європа 2020 (Europe 2020 initiatives) [Електронний ресурс]. – Режим достępu: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=956&langId=en>.

17. Кодекс на труда – Република България [Електронний ресурс] режим достępu // <http://www.blankibg.com/kodeks-na-truda/>– Назва з екрана.

18. Кодекс на труда – Република България [Електронний ресурс] режим достępu // <http://www.blankibg.com/kodeks-na-truda/>– Назва з екрана.

19. Курій Л. О. Розвиток системи професійно-технічної освіти України відповідно до вимог Європейського Союзу / Л. О. Курій // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2015. – № 4(2). – С. 207-214. – Режим достępu: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2015_4\(2\)__42](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2015_4(2)__42).

20. Лілія Гриневич: з 2017-го року спосіб фінансування профтєхосвіти має бути змінений [Електронний ресурс] .– Режим достępu: <http://mon.gov.ua/usi-novivni/novini/2016/05/07/liliya-grinevich-z-2017-go-roku-sposib-finansuvannya-proftekosvi/>

21. Міжнародний договір [Електронний ресурс]. – Режим достępu: <https://uk.wikipedia.org/wiki/D0%9C%D1%96% D0%B6%D0%BD% D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%B9%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2% D1%96% D1%80>.

22. Міністерство освіти і науки України (2018). Проект Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту». Електронний ресурс. Точка доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuyedo-gromadskogo-obgovorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnichnu-osvitu>.

23. Міністерство освіти і науки України (2018). Проект концептуальних засад реформування професійної освіти України «Сучасна професійна освіта». Електронний ресурс. Точка доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-rozrobilo-proekt-konceptualnih-zasad-reformuvannya-profesijnoyi-osviti-ukrayini-suchasna-profesijna-osvita>.

24. Муравйов В., Мушак Н. Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Віче 8/2013. С.12–18.

25. Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 година // [Електронний ресурс] режим доступу <http://www.mon.bg/?go=page&pagelid=74&subpagelid=143>– Назва з екрана.

26. Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 година // [Електронний ресурс] режим доступу <http://www.mon.bg/?go=page&pagelid=74&subpagelid=143>– Назва з екрана.

27. Образовательная система Болгарии [Електронний ресурс].

28. Пальчук М. Модель професійної освіти й навчання в румунії – п'ятий етап європейської інтеграції [Електронний ресурс].– Режим доступу до документа: http://rkig.edu.ru/palchuk_m_i/nvmdup_2011_1.33_41.pdf

29. Підвищення ефективності фінансування професійної освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://irq.org.ua/ua/research/30>

30. Портал Європейського Союзу. Європа 2020. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/europe2020/tools/flagship-initiatives/index_en.htm

31. Рамкови програми «А» за начально професіонално обучение с придобиване на първа степен на професіонална квалификация Утвърдена със Заповед №12 – 2017 г. Министерство на образованието и науката проект София, 2017.

32. Рамкови програми «А» за начально професіонално обучение с придобиване на първа степен на професіонална квалификация Утвърдена със Заповед №12 – 2017 г. Министерство на образованието и науката проект София, 2017 [Електронний ресурс]. режим доступу https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/analysis_sqve_bg_0.pdf– Назва з екрана.

33. Регистърът на Дипломи и свидетелства за завършено основно и средно образование и придобита степен на професионална квалификация [Електронний ресурс] режим достępu <https://www2.mon.bg/AdminRD/mon/>

34. Режим достępu <http://www.aboutbulgaria.biz/number/bgnumbers/obrazovatel-naya-sistema-bolgarii>. – Назва з екрана.

35. Република България Национален статистически институт. Придобили степен на професионална квалификация в ЦПО, професионални гимназии и професионални колежи [Електронний ресурс] режим достępu // Национален статистически институт // <http://www.nsi.bg/bg>. – Назва з екрана.

36. Cedefop (2018). Vocational education and training in Bulgaria: short description. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/600634>

37. Св.Кателиев, Е. Цанкова, Ст. Иванова, В. Стефанова, Д. Атанасов. Образование в Република България. 2016 // Национален статистически институт, – София, 2016. Дирекция демографска и социална статистика. Отдел «Статистика на образованието и културата» [Електронний ресурс]. Режим достępu <http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/education2016.pdf>.

38. Списак за професиите на ПОО [Електронний ресурс] режим достępu <http://www.navet.government.bg/>; <http://www.navet.government.bg/bg/spisak-na-profesiite-za-poo>– Назва з екрану.

39. Списак за професиите на ПОО [Електронний ресурс] режим достępu <http://www.navet.government.bg/bg/spisak-na-profesiite-za-poo/>– Назва з екрана.

40. Стельмашук А.М. Державне регулювання економіки :Навчальний посібник. – Тернопіль : ТАНГ, 2000. – 315 с.

41. Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в република България за периода 2015–2020 г. Октомври 2014 г. София, България. [Електронний ресурс] режим достępu <http://www.minedu.government.bg/?go=page&pageId=74&subpageId=143> – Назва з екрана.

42. Стратегія національної модернізації. Кабінет Міністрів України. Україна 2020 [Електронний ресурс] .– Режим достępu: <http://uchebnik-online.com/127/126.html>

43. Трудово право. Регулирани професии [Електронний ресурс], – режим достępu http://www.pharmfac.net/Lectures_Social_pharmacy_Doc_Getov/3_Lecture_Trudovo%20pravo+regulirana%20profesia.pdf – Назва з екрана.

44. Трудово право. Регулирани професии [Електронний ресурс], – режим доступу http://www.pharmfac.net/Lectures_Social_pharmacy_Doc_Getov/3_Lecture_Trudovo%20pravo+regularana%20profesia.pdf – Назва з екрана.

45. Фінансування професійної освіти – Інформаційна довідка для обговорення [Електронний ресурс] .– Режим доступу: http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BA%D0%B0_%D1%84%D1%96%D0%BD%D0%BD%D0%BD%D1%81%D1%83%D0%B2%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8.doc

46. Чала Н. Д. Бюджетна система [Текст] : навч. посібник / Н. Д. Чала, Л. В. Лазоренко. – К. : Знання, 2010. – 223 с.

47. Act of the Czech Republic No. 563 of 24th September 2004 on Pedagogical Staff and on the Amendment to Some Other Acts. <http://www.msmt.cz/>.

48. Act on Quality Assurance in Higher Education. Austria. – Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, November 2014. https://wissenschaft.bmwf.wg.at/fileadmin/user_upload/E_HS-QSG.pdf

49. Andersen, O.D; Kruse, K. (2016). Vocational education and training in Europe – Denmark. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016.

50. Brouwer, P., Westerhuis, A., & Cox, A. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Netherlands. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_NL_TT.pdf

51. Burke, N.; Condon, N. and Hogan, A. (2016). Vocational education and training in Europe – Ireland. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016.

52. Centre Inffo (2016). Vocational education and training in Europe – France. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_FR.pdf

53. Cerkez, E.B.; Stroie, D.C.; Vladut, Z.E. (2016). Vocational education and training in Europe – Romania. Cedefop ReferNet VET in Europe reports

54. Chapter 327. Education Act [Електронний ресурс]. Malta. 1988. URL: <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8801&l=1>

55. Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications [Электронный ресурс]. – European Commission, 2005. – Режим доступа: <http://www.pef.uni-lj.si/bologna/dokumenti/eu-common-principles.pdf>

56. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union – Consolidated version of the Treaty on European Union – Protocols – Declarations annexed to the Final Act of the Intergovernmental Conference which adopted the Treaty of Lisbon, signed on 13 December 2007 – Tables of equivalences Official Journal C 326 , 26/10/2012

57. Copenhagen Process [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-Policy/Copenhagen-Process>

58. Copenhagen Process [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-Policy/Copenhagen-Process>

59. Costs and Benefits in Vocational Education and Training [Электронный ресурс] .– Режим доступа: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41538706.pdf>

60. Daija, Z.; Kinta, G.; Ramina, B. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Latvia. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_LV_TT.pdf

61. DGERT (2016). Vocational education and training in Europe – Portugal. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_PT.pdf

62. Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System (‘the IMI Regulation’) Text with EEA relevance [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2013.354.01.0132.01.ENG#ntr6-L_2013354EN.01013201-E0006

63. Directive 2006/115/EC of the European Parliament and of the Council of 12 December 2006 on rental right and lending right and on certain rights related to copyright in the field of intellectual property (codified version) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2006.376.01.0028.01.ENG&toc=OJ:L:2006:376:TOC

64. Directive 2013/55/EU of the European Parliament and of the Council of 20 November 2013 amending Directive 2005/36/EC on the recognition

- of professional qualifications and Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation') Text with EEA relevance [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2013.354.01.0132.01.ENG#ntr6-L_2013354EN.01013201-E0006
65. Dziennik Ustaw z 2012 r. poz. 977, <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120000977/O/D20120977.pdf>
66. EQAVET [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.eqavet.eu>
67. Europass. Glossary/ [Электронный ресурс]. – Точка доступа: europass.cedefop.europa.eu/education-and-training-glossary
68. European Central Bank Euro foreign exchange reference rate as on 21 July 2015 EUR/USD=1.0867 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ecb.europa.eu/stats/exchange/eurofxref/html/index.en.html> [accessed 29.7.2015]
69. Eurostat Education Statistics, UNESCO Database [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/countries/ukraine/>
70. Förordning (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmäns som inrättar karriärsteg för läroplaner [Электронный ресурс]. – URL: https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-201370-om-statsb_sfs-2013-70/
71. From policy to practice A systemic change to lifelong guidance in Europe. CEDEFOP, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. – IV, 75 pp.
72. Future skills supply and demand in Europe Forecast 2012 Luxembourg: Publications Office of the European Union 2012 – VI, 105 p.
73. Future skills supply and demand in Europe Forecast 2012 Luxembourg: Publications Office of the European Union 2012 – VI, 105 p.
74. General government expenditure by function (COFOG) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
75. Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. – 240 p.
76. Glossary. Quality in education and training. – CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. – 240 p.
77. Glossary: Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. – Точка доступа: <http://www.eucen.eu/EQFpro/GeneralDocs/FilesFeb09/GLOSSARY.pdf>

78. Grollman P. The Quality of Vocational Teachers: teacher education, institutional roles and professional reality. *European Educational Research Journal*. 2008. Vol. 7. No 4.

79. Higher Education in Austria. Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Vienna, May 2016. https://wissenschaft.bmwf.wg.at/fileadmin/user_upload/Kasparovsky/HsSystem_201602_E_BF.pdf.

80. Hippach-Schneider, U.; Huismann, A. (2016). Vocational education and training in Europe – Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_DE.pdf

81. Hippach-Schneider, U.; Huismann, A. (2016). Vocational education and training in Europe – Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016.

82. INAPP et al. (2016). Vocational education and training in Europe – Italy. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_IT.pdf

83. International Organization of Standardization/ISO/IES Guide 2:2004. [Електронний ресурс]. – Точка доступу: www.iso.org/sites/ConsumersStandards/5_glossary.html

84. Key competences [Електронний ресурс]. – European Commission, 2018. – Режим доступу: https://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_en

85. Komentarz do nowego przepisu wykonawczego – rozporządzenia dotyczącego doradztwa zawodowego od 1.09.2018 r.// <https://www.nadzor-pedagogiczny.pl/rozp-men-z-dnia-16-sierpnia-2018-r-w-sprawie-doradztwa-zawodowego/szczegoly-akt/814>

86. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. // *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1997. Nr. 78. poz. 483

87. Koukku, A.; Paronen, P. (2016). Vocational education and training in Europe – Finland. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016.

88. Kovachev, L.; Ganova, P. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Bulgaria. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_BG_TT.pdf

89. Kvalifikacij? ir profesinio mokymo pl?tros centras. (2016). Vocational education and training in Europe – Lithuania. Cedefop ReferNet VET in Europe reports.

90. Lemaigre, T. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their

100. Rekomendacje dla rządu RP ws. szkolnictwa zawodowego// <http://zpp.net.pl/files/manager/file-f67a76395d1702ea1961985be4709e1f.pdf>

101. Rethinking Education [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/education/policy/multilingualism/rethinking-education_en

102. Riga Conclusions 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of vet for the period 2015-2020, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf

103. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 sierpnia 2018 r. w sprawie doradztwa zawodowego // <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20180001675//> Dz.U. 2018 poz. 1675

104. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 lipca 2017 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego, publicznej placówki kształcenia praktycznego oraz publicznego ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego (Dz. U. 2017, poz. 1451)

105. Skolverket (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Sweden. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_SE_TT.pdf

106. Skolverket (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Sweden. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_SE_TT.pdf

107. Skolverket (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Sweden. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_SE_TT.pdf

108. Strategic framework – Education & Training 2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en

109. Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of VET. Country reports [Електронний ресурс]. – Cedefop, 2015. – Режим доступу: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/>

country-reports/teachers-and-trainers?search=&year%5 bvalue%5d=
&country=&items_per_page=20

110. Szkolnictwo zawodowe // <https://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/838490/Szkolnictwo%20zawodowe.pdf/a812c5d3-2838-414e-a0b7-0e588c5f1d98?t=1406647715000>

111. Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms. CEDEFOP Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf

112. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf

113. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011-2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf.

114. The Torino Process (TRP) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.torinoprocess.eu>

115. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12007L/TXT>

116. UK NARIC. (2016). Vocational education and training in Europe – United Kingdom. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016.

117. Ustawa Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. 2017, poz. 59 i 949): art. 2 pkt 4, art. 4 pkt 23 pkt 30, art. 8 ust. 5 pkt 2 lit. b, art. 85 ust. 9, art. 93, art. 117 ust. 1 pkt 2, ust. 2, ust. 5, art. 118; Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1632);

118. Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id>

119. Vaitkutė, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Lithuania. Cedefop ReferNet thematic

perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_LT_TT.pdf

120. Vocational and professional education and training in Switzerland – SBFI [Електронний ресурс] .– Режим доступу: https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/en/dokumente/berufsbildung_inderschweiz-faktenundzahlen2016.pdf.download.pdf/vocational_and_professionaleducationandtraininginswitzerland-fac.pdf

121. Vocedplus(2014). Glossary of VET, NECVER, Australia. Hyperlink:<http://www.voced.edu.au/content/glossary-term-private-provider>

122. Wagner, E. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Austria. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. – http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_AT_TT.pdf.

123. Wzmocnić szkolnictwo zawodowe w Polsce // <http://zpp.net.pl/wzmocnic-szkolnictwo-zawodowe-w-polsce/>

124. Wzmocnić szkolnictwo zawodowe w Polsce // <http://zpp.net.pl/wzmocnic-szkolnictwo-zawodowe-w-polsce/>

ДОДАТКИ

Додаток А

**Національна академія педагогічних наук України
Наукова установа Інститут професійно-технічної
освіти**

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Директор Наукової установи
Інститут професійно-технічної освіти
НАПН України
_____ В. О. Радкевич

« _____ » _____ 2017 р.

**Програма курсу підвищення кваліфікації за напрямом:
“Правова компетентність педагогічних працівників
закладів професійної (професійно-технічної) освіти”**

Форма навчання: заочна

Київ 2017

Робоча програма "Правова компетентність педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти".

Розробник: Радкевич Олександр Петрович, старший науковий співробітник лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання, кандидат юридичних наук.

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри зарубіжних систем професійної освіти і навчання.

Протокол від "27" грудня 2017 року № 12.

Завідувач кафедри зарубіжних систем професійної освіти і навчання ІТТО НАПН України

_____ О. В. Бородієнко
(підпис)

1. Опис навчальної дисципліни

"Правова компетентність педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти"

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання	заочна форма навчання
	Лекції	
Тижневих годин для дистанційної форми навчання: онлайнкових – 16, самостійної роботи студента – 44		16 год.
	Практичні, семінарські	
		0 год.
	Лабораторні	
		0 год.
	Самостійна робота	
		44 год.
	Індивідуальні завдання:	
		0 год.
Вид контролю:		
	залік	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Розвиток правової компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти» є забезпечення теоретичних основ і практичної підготовки педагогів професійного навчання до обґрунтованого використання правових знань у процесі навчальної взаємодії із суб'єктами навчального процесу в модуляційних іграх тощо.

Завданнями вивчення дисципліни «Розвиток правової компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти» є:

- набуття педагогами ґрунтовних знань з теорії застосування правових знань у процесі навчальної взаємодії із суб'єктами навчального процесу;
- формування у педагогів правових знань і їх використання в процесі освітньої та навчальної взаємодії;
- формування у педагогів готовності до застосування норм освітнього законодавства в процесі навчальної взаємодії із суб'єктами навчального процесу;
- формування у педагогів професійного навчання уміння комплексно й адекватно застосовувати норми трудового законодавства при вирішенні конкретних ситуативних задач.

У результаті вивчення навчальної дисципліни педагог повинен:

знати:

- предмет і значення курсу «Розвиток правової компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти» для формування сталої легітимної поведінки в суспільстві;
- загальні та спеціальні норми права, які регулюють діяльність педагогічного працівника та інших суб'єктів навчального процесу;
- специфіку освітнього законодавства в його професійній діяльності;
- законодавство про професійну (професійно-технічну) освіту; освіту дорослих; спеціалізовану освіту, фахову передвищу освіту; заклади освіти; управління закладом освіти;
- законодавство про наглядову (підкувальну) раду закладу освіти; стандарти освіти; освітню програму; кваліфікації; забезпечення якості освіти; академічну доброчесність; атестацію педагогічних працівників; сертифікацію педагогічних працівників; учасників освітнього процесу; види професійної підготовки; документи про професійну (професій-

но-технічну) освіту; форми організації освітнього процесу; науково-методичне забезпечення закладів професійної (професійно-технічної) освіти; зміст професійної (професійно-технічної) освіти.

- законодавче забезпечення розвитку професійної освіти в країнах Європейського Союзу;
- політику Європейського Союзу щодо розвитку професійної освіти і навчання;
- правове регулювання неформальної та інформальної освіти у країнах Європейського Союзу;
- визнання кваліфікацій у Європейському Союзі.

вміти:

- реалізовувати на практиці загальні та спеціальні норми права які регулюють діяльність педагогічного працівника та інших суб'єктів навчального процесу;
- охороняти та захищати власні інтереси в частині освітнього законодавства;
- охороняти та захищати власні інтереси в частині трудового законодавства;
- розмежовувати рівень та ступінь фахової передвищої освіти;
- забезпечувати якість фахової передвищої освіти;
- забезпечувати якість професійної (професійно-технічної) освіти;
- оформляти колективний договір;
- оформляти індивідуальні трудові спори;
- відстоювати свої права в частині звільнення;
- звертатись до уповноважених органів щодо визнання часткового безробіття;
- використовувати норми права щодо неформального професійного навчання;
- розділяти межі відповідальності на цивільну, адміністративну та кримінальну;
- застосовувати методи управління саморозвитком суб'єктів навчального процесу;
- здійснювати професійний розвиток викладачів і тренерів.

ПРОГРАМА

розвитку правової компетентності педагогічних працівників професійних (професійно-технічних) навчальних закладів

Загальна характеристика

Метою програми розвитку правової компетентності педагогічних працівників професійних (професійно-технічних) навчальних закладів (П(ПТ)НЗ) є надання рекомендацій для самостійного оволодіння правовими знаннями, навичками для індивідуального розвитку правової компетентності, а також забезпечення умов для формування правової культури, правових орієнтирів і правомірної поведінки учнівської молоді в умовах сучасних реалій. Програма має на меті сприяти здобуттю необхідних теоретичних знань і практичних навичок.

Об'єктом правової компетентності виступають юридичні, творчо-етичні, організаційні аспекти діяльності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів.

У Державному стандарті компетентність – це суспільно визнаний рівень знань, умінь, навичок, ставлень у певній сфері діяльності людини. У документі також визначено поняття предметної компетенції як сукупності знань, умінь та характерних рис у межах змісту конкретного предмета, необхідних для виконання учнями певних дій з метою розв'язання навчальних проблем, задач, ситуацій.

Під правовою компетентністю, виходячи з положень Державного стандарту, розуміємо сукупність знань, умінь, характерних рис, набутих особою у межах засвоєння змісту навчальних предметів юридичного спрямування, необхідних їм для виконання певних дій з метою розв'язання проблем, задач, ситуацій згідно з приписами чинного права.

Правова компетентність сприяє становленню особистості, розвитку критичного мислення, логіки, здатності розуміти й оцінювати правові явища та процеси, аналізувати різноманітні життєві ситуації з погляду дії правових норм; спонукає педагогічних працівників шукати відповіді щодо ролі держави й права в житті людини і суспільства. Правова компетентність передбачає формування системи цінностей, впливу на правосвідомість і рівень їхньої правової культури, свідомого використання, застосування й додержання правових норм.

З наукової точки зору правова компетентність педагогічного працівника П(ПТ)НЗ являє собою високий ступінь володіння правом

у конкретній професійно-педагогічній діяльності; ґрунтовні знання законів і підзаконних актів, джерел права, на яких він має ґрунтуватись, реалізуючи педагогічну діяльність; розуміння принципів права учасників педагогічного процесу і способів правового регулювання їхніх відносин; ставлення до права як до невід'ємної складової професійної діяльності; здатність захищати і впроваджувати правові відносини в управлінській діяльності у відповідності з правовими й розпорядчими принципами законності.

Характеристика змісту програми

Програма розвитку правової компетентності педагогічних працівників професійних (професійно-технічних) навчальних закладів виконує інформаційно-методичну функцію, що дає можливість усім суб'єктам педагогічного процесу дізнатися про мету, завдання та шляхи вдосконалення знань у сфері освітнього та трудового законодавства, а також організаційно-методичну функцію, що передбачає вивчення і визначення кількісних і якісних характеристик процесу самовдосконалення у міжкурсовий період підвищення кваліфікації.

Зміст правознавчого матеріалу, охопленого програмою, побудований з використанням людиноцентричного й аксіологічного підходів у контексті юридичної науки, у ході чого юстиційні норми, закони та інститути держави розглядаються з позиції добра та справедливості. Методологія відбору змісту програмного матеріалу базується на системі наукових ідей і понять юридичної науки, загальнолюдських цінностях (право, справедливість, права і свободи людини), сучасних психолого-педагогічних вимогах до самовдосконалення. Засвоєння навчального змісту, пропонованого цією програмою, забезпечує набуття педагогічними працівниками закладів П(ПТ)О ключових та предметно-правових компетентностей.

У програмі особливу увагу приділено правовідносинам, учасниками яких є педагогічні працівники П(ПТ)О. Це дає змогу разом з формуванням конкретних знань і загальноправових уявлень створювати умови для використання правових знань для реалізації й захисту ними прав, свобод і законних інтересів, регулювання взаємовідносин з іншими людьми, вибору правомірних моделей поведінки в життєвих ситуаціях, а також застосовувати критичне мислення, здійснювати аналіз і синтез матеріалу правового спрямування.

Програма розвитку правової компетентності педагогічних працівників П(ПТ)О розрахована на 60 годин. Зміст курсу значно мінімізований, він відповідає віковим особливостям осіб та сучасним освітнім

викликам. Програма передбачає чіткі орієнтири для оцінювання отриманих результатів у міжкурсовий період підвищення кваліфікації, що уможливує активізацію пізнавальної діяльності педагогічних працівників П(ПТ)О й усуває переваженість.

Завдання програми – підвищити рівень правової обізнаності педагогічних працівників П(ПТ)О у сфері освітнього і трудового законодавства та норм права в країнах Європейського Союзу, а також уміння використовувати набуті знання на практиці.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

(60 годин)

Модуль 1

Законодавство у сфері професійної (професійно-технічної) освіти – (8 год.)

Тема 1. *Закон України «Про освіту»* (2 год.)

Професійна (професійно-технічна) освіта. Фахова передвища освіта. Вища освіта. Освіта дорослих. Спеціалізована освіта. Заклади освіти. Управління закладом освіти. Наглядова (підлежальна) рада закладу освіти. Стандарти освіти. Освітня програма. Кваліфікації. Документи про освіту. Забезпечення якості освіти. Академічна доброчесність. Атестація педагогічних працівників. Сертифікація педагогічних працівників. Учасники освітнього процесу. Державні гарантії педагогічним працівникам і здобувачам освіти. Вимоги до освіти та професійної кваліфікації педагогічного працівника закладу освіти. Професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Тема 2. *Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту»* (2 год.)

Система професійної (професійно-технічної) освіти. Види професійної підготовки. Документи про професійну (професійно-технічну) освіту. Форми організації освітнього процесу. Науково-методичне забезпечення закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Зміст професійної (професійно-технічної) освіти. Педагогічні працівники.

Тема 3. *Закон України «Про фахову передвищу освіту»* (2 год.)

Складові компоненти системи фахової передвищої освіти. Рівень та ступінь фахової передвищої освіти. Вимоги до провадження освітньої діяльності та стандарти фахової передвищої освіти. Система забезпечення якості фахової передвищої освіти. Ліцензування освітньої

діяльності. Акредитація освітньо-професійної програми. Зовнішнє незалежне оцінювання результатів навчання. Єдиний державний кваліфікаційний іспит. Моніторинг якості фахової передвищої освіти. Атестація, підвищення кваліфікації та сертифікація педагогічних і науково-педагогічних працівників. Типи закладів фахової передвищої освіти. Форми здобуття фахової передвищої освіти. Форми організації освітнього процесу. Освітньо- професійні програми та навчальні плани. Практична підготовка осіб, які здобувають фахову передвищу освіту. Атестація здобувачів фахової передвищої освіти.

Тема 4. Законодавче забезпечення розвитку професійної освіти в країнах Європейського Союзу (2 год.)

Політика Європейського Союзу щодо розвитку професійної освіти і навчання. Правове регулювання неформальної та інформальної освіти у країнах Європейського Союзу. Регулювання фінансово економічних відносин у сфері професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу. Нормативно-правове забезпечення навчання на базі продуктивної діяльності. Професійний розвиток викладачів і тренерів закладів професійної освіти в країнах Європейського Союзу. Система визнання професійних кваліфікацій у країнах Європейського Союзу.

Модуль 2. Законодавство у сфері праці (8 год.)

Тема 5. Кодекс законів про працю України (2 год.)

Колективний договір. Трудовий договір. Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників. Робочий час. Час відпочинку. Заробітна плата. Трудова дисципліна. Охорона праці. Праця жінок. Праця молоді. Індивідуальні трудові спори.

Тема 6. Закон України «Про зайнятість населення» (2 год.)

Право на зайнятість. Право особи на професійне навчання. Право особи на соціальний захист у разі настання безробіття. Гарантії у сфері зайнятості населення. Право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. Право особи на доступ до інформації у сфері зайнятості населення. Право особи на захист прав у сфері зайнятості населення. Професійна орієнтація та навчання зареєстрованих безробітних. Державна підтримка молодих працівників, залучених до робіт в селах і селищах. Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді. Допомога з часткового безробіття. Відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення.

Тема 7. **Закон України «Про професійний розвиток працівників»**
(2 год.)

Державна політика у сфері професійного розвитку працівників. Організація професійного навчання працівників. Форми професійного навчання працівників. Навчальні плани і програми професійного навчання працівників. Кадрове забезпечення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця. Організація підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників.

Тема 8. **Закон України «Про охорону праці»** (2 год.)

Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі. Державний нагляд і громадський контроль за станом охорони праці. Навчання фахівців з охорони праці. Спеціальні розділи охорони праці в галузі професійної діяльності. Атестація робочих місць за умовами праці. Травматизм та професійні захворювання в галузі. Розслідування нещасних випадків. Основні заходи пожежної профілактики на галузевих об'єктах. Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві. Пенсійне законодавство.

Література до модулів:

1. Законодавче забезпечення розвитку систем професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу : практ. посіб. / О. В. Бородієнко, О. П. Радкевич, О. В. Базелок, М. М. Шимановський ; за заг. ред. О. В. Бородієнко. – Київ: ІПТО НАПН України, 2018. – 170 с.

2. Гогіташвілі Г. Г., Карчевські Є.-Т., Лапін В. М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: навч. посіб. – К.: Знання, 2007. – 367 с.

3. Основи охорони праці: підручник / За ред. проф. В. В. Березуцького – Х.: Факт, 2005. – 480 с.

4. Русаловський А. В. Правові та організаційні питання охорони праці: Навч. посіб. – 4-те вид., допов. і перероб. – К.: Університет «Україна», 2009. – 295 с.

5. Ткачук К. Н., Халімовський М. О., Зацарний В. В. та ін. Основи охорони праці: Підручник. – 2-ге вид., допов. і перероб. – К.: Основа, 2006. – 444 с. 2. Протоєрейський О. С, Запорожець О. І. Охорона праці в галузі: навч. посіб. – К.: Книжкове вид-во НАУ, 2005. – 268 с.

6. Третьяков О. В., Зацарний В. В., Безсонний В. Л. Охорона праці: Навчальний посібник з тестовим комплексом на CD/ за ред. К. Н. Ткачука. – К.: Знання, 2010. – 167 с. + компакт-диск.

7. Яремко З. М. Охорона праці: навч. посібн. за ред. проф. З. М. Яремка / Яремко З. М., Тимошук С. В., Третьяк О. І., Ковтун Р. М. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. – 345 с.

4. Структура навчальної дисципліни

"Правова компетентність педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти"

Назви змістових модулів і тем	Тижні	Кількість годин					
		Онлайнова форма					
		усього	у тому числі				с.р.
го	л		п	лаб	ін		
1	2	3	4	5	6	7	8
Модуль 1							
Модуль I. ЗАКОНОДАВСТВО У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ – (8 год.)							
Тема 1. Закон України "Про освіту"			2				5
Тема 2. Закон України "Про професійну (професійно-технічну) освіту"			2				6
Тема 3. Закон України "Про фахову передвищу освіту"			2				6
Тема 4. Законодавче забезпечення розвитку професійної освіти в країнах Європейського Союзу			2				5
Модуль II. ЗАКОНОДАВСТВО У СФЕРІ ПРАЦІ – (8 год.)							
Тема 5. Кодекс законів про працю України			2				5
Тема 6. Закон України "Про зайнятість населення"			2				5
Тема 7. Закон України "Про професійний розвиток працівників"			2				6
Тема 8. Закон України "Про охорону праці"			2				6
Разом			2				
Всього годин		60	16				44

5. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1		
2		
...		

6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1		
2		
...		

7. Теми лабораторних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1		
2		
...		

8. Самостійна робота

“Правова компетентність педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти”

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
<i>Модуль 1. Законодавство у сфері професійної (професійно-технічної) освіти</i>		22
1.	Тема 1. Закон України «Про освіту»	5
2.	Тема 2. Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту	6
3.	Тема 3. Закон України «Про фахову передвищу освіту»	6
4.	Тема 4. Законодавче забезпечення розвитку професійної освіти в країнах Європейського Союзу	5
<i>Модуль 2. Законодавство у сфері праці</i>		22
5.	Тема 5. Кодекс законів про працю України	5
6.	Тема 6. Закон України «Про зайнятість населення»	5
7.	Тема 7. Закон України «Про професійний розвиток працівників»	6
8.	Тема 8. Закон України «Про охорону праці»	5
	Разом	60

9. Індивідуальні завдання

10. Методи навчання

Словесні, наочні, пояснення педагогу й організації принципів самостійної роботи, підвищення правової компетентності педагогів та їх студентів, що передбачає підвищення інтересу, пізнавальної потреби, актуалізацію базових знань, необхідних умінь і навичок; вивчення нового матеріалу; конкретизації й поглиблення знань, набування практичних умінь і навичок, які сприяють використанню пізнавального інтересу; контролю й оцінки результатів навчання, опора на індуктивні й дедуктивні, аналітичні й синтетичні методи, організації діяльності студентів, стимулювання діяльності, наприклад, конкурси, змагання, ігри, заохочення й інші методи перевірки й оцінки знань.

Репродуктивний метод. Ідеться про застосування вивченого на основі зразка або правила. Діяльність тих, кого навчають, є алгоритмічною, тобто відповідає інструкціям, розпорядженням, правилам – в аналогічних до представленого зразка ситуаціях.

Метод проблемного викладу. Використовуючи будь-які джерела й засоби, педагог, перш ніж викладати матеріал, ставить проблему, формулює пізнавальне завдання, а потім, розкриваючи систему доведень, порівнюючи погляди, різні підходи, показує спосіб розв'язання поставленого завдання. Студенти стають ніби свідками і співучасниками наукового пошуку.

Частково-пошуковий, або евристичний метод. Його суть – організації активного пошуку розв'язання висунутих педагогом (чи самостійно сформульованих) пізнавальних завдань або під керівництвом педагога, або на основі евристичних програм і вказівок. Процес мислення набуває продуктивного характеру, але його поетапно скеровує й контролює педагог або самі студенти на основі роботи над програмами (зокрема й комп'ютерними) та з навчальними посібниками. Такий метод, одним з різновидів якого є евристична бесіда, – перевірений спосіб активізації мислення, спонукання до пізнання.

Дослідницький метод. Після аналізу матеріалу, постановки проблем і завдань та короткого усного або письмового інструктажу студенти самостійно вивчають літературу, джерела, ведуть спостереження й виміри та виконують інші пошукові дії. Ініціатива, самостійність, творчий пошук виявляються в дослідницькій діяльності найповніше. Методи навчальної роботи безпосередньо переходять у методи, які імітують, а інколи й реалізують науковий пошук.

11. Методи контролю

Види контролю: залік.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю педагогів, усне опитування, письмовий контроль, тестовий контроль.

Форма контролю: залік.

Критерії оцінки рівня знань. В процесі навчання кожен учасник з кожної теми виконує індивідуальні завдання. Рівень знань оцінюється: “відмінно” – учасник дає вичерпні, обґрунтовані, теоретично і практично правильні відповіді не менш ніж на 90 % запитань, рішення задач та вправи є правильними, демонструє знання підручників, посібників, інструкцій, проводить узагальнення і висновки, акуратно

оформляє завдання, був присутній на лекціях, має конспект лекцій чи реферати з основних тем курсу; “добре” – коли студент володіє знаннями матеріалу, але допускає незначні помилки у формуванні термінів, категорій і розрахунків, проте за допомогою викладача швидко орієнтується і знаходить правильні відповіді, був присутній на лекціях, має конспект лекцій чи реферати з основних тем курсу; “задовільно” – коли студент дає правильну відповідь не менше ніж на 60 % питань або на всі запитання дає недостатньо обґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає грубі помилки, які виправляє за допомогою викладача. При цьому враховується наявність конспекту за темою завдань та самостійність; “незадовільно з можливістю повторного складання” – коли студент дає правильну відповідь не менше ніж на 35% питань або на всі запитання дає необґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає грубі помилки. Має неповний конспект лекцій.

На основі отриманих оцінок педагогічному працівнику записується “зараховано” чи “не зараховано”.

13. Методичне забезпечення

1. Навчальна програма.
2. Опорні конспекти лекцій.
3. Презентації.

Виробничо-практичне видання

БОРОДІЄНКО Олександра Володимирівна
РАДКЕВИЧ Олександр Петрович
БАЗЕЛЮК Наталя Валеріївна
ШИМАНОВСЬКИЙ МАРК Мусійович

**ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ
СИСТЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ
В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Практичний посібник

[*Електронне видання*]

За загальною редакцією *О. В. Бородієнко*

Редактор-коректор *Н. Л. Данилюк*
Комп'ютерна верстка – *Т. В. Шеканова*

Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Гарнітура Minion. Друк офсетний.
Умовн. друк. арк. 8. Обл.-вид. арк. 10,5.
Зам. 190.

Видавець і виготівник комунальне книжково-газетне видавництво
«Полісся».
10008 Житомир, вул. Шевченка, 18а.

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру:
серія ЖТ № 5 від 26.02.2004 року.*