

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ  
УКРАЇНСЬКО-КАНАДСЬКИЙ ПРОЕКТ «ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ  
УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ НАВЧАННЯМ В УКРАЇНІ»

Л. М. СЕРГЕЄВА

**ІНСТИТУЦІЇ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ  
ОСВІТИ КРАЇН  
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Київ  
«Арт Економі»  
2012

УДК 377.014.25(4-672ЄС)(072)

ББК 74.56(4)я7

С32

*Розглянуто і схвалено на засіданнях кафедри університетської та професійної освіти і права ІВО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол №1 від 11 січня 2012 р.) і кафедри філософії освіти і освіти дорослих ЦППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол № 2 від 8 лютого 2012 р.)*

Рецензенти:

**Л. П. Пуховська**, доктор педагогічних наук, професор

**Н. В. Слюсаренко**, доктор педагогічних наук, професор

**І. А. Гриценок**, кандидат педагогічних наук, доцент

С32 **СЕРГЕЄВА Л. М.** Інституції професійно-технічної освіти країн Європейського Союзу : Навчальний посібник. – К. : Арт Економі, 2012. – 120 с.

Розглядаються процеси європейської інтеграції та діяльність інституцій професійно-технічної освіти країн ЄС, аналізуються механізми трансформації національних систем професійної освіти і навчання, системи управління навчальними закладами, подається досвід децентралізації управління професійним навчанням у країнах Європейського Союзу.

Цей доробок призначений для керівників, інженерно-педагогічних працівників, методичних, науково-педагогічних та наукових працівників, слухачів курсів підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів професійної освіти, студентів, магістрантів, аспірантів та педагогічних працівників науково-методичних кабінетів профтехосвіти.

© Л. М. Сергеева, 2012

© Українсько-канадський

проект «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні», 2012

© Арт Економі, оригінал-макет, 2012

**ISBN 978-966-2576-31-3**

## ЗМІСТ

Умовні скорочення.....	3
Передмова.....	6
Вступ. Профтехосвіта на європейському рівні.....	9
<b>Розділ 1</b>	
<b>Професійні, кваліфікаційні, освітні й оцінні стандарти Європейського Союзу та їхнє становлення</b>	
1.1. Поняття стандартів.....	14
1.2. Стандарти в контексті освітньої стратегії Європейського Союзу.....	19
1.3. Європейська рамка кваліфікацій для навчання упродовж життя.....	21
1.4. Реалізація Європейської рамки кваліфікацій.....	29
1.5. Розробка професійних та кваліфікаційних стандартів у Чеській Республіці.....	33
<b>Розділ 2</b>	
<b>Процеси трансформації національних систем професійної освіти і навчання</b>	
2.1. Професійна освіта і навчання в умовах європейської інтеграції.....	38
2.2. Створення навчальних планів.....	47
2.3. Системи управління професійно-технічними навчальними закладами.....	51
2.4. Представлення результатів діяльності ПТНЗ.....	55
<b>Розділ 3</b>	
<b>Програми Європейського Союзу, що підтримують професійно-технічну освіту і професійне навчання</b>	
3.1. Програма ціложиттєвого навчання.....	58
3.2. Проекти мобільності програми «Леонардо да Вінчі».....	62
3.3. Пошук міжнародних партнерів.....	66
3.4. Європас.....	68

3.5. Навчальні поїздки Європейського центру розвитку професійно-технічної освіти.....	70
3.6. Європейський соціальний фонд.....	72

## **Розділ 4**

### **Якість освіти та ефективність діяльності професійно-технічних навчальних закладів в Європейському Союзі**

4.1. Спільна рамка забезпечення якості і Європейська референційна рамка забезпечення якості професійної освіти (EQAVET).....	76
4.2. Продовжена професійна освіта і навчання дорослих.....	77
4.3. Затвердження навичок, отриманих за допомогою неформального та інформального навчання.....	79
4.4. Управління якістю професійно-технічної освіти у Чеській Республіці.....	82
4.5. Мережі Європейського Союзу у сфері професійно-технічної освіти.....	84

## **Розділ 5**

### **Досвід децентралізації управління професійним навчанням у країнах Європейського Союзу.....**

87

<b>Література.....</b>	<b>97</b>
<b>Глосарій.....</b>	<b>103</b>
<b>Додатки.....</b>	<b>105</b>

## УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ

<b>ВАОАПК</b>	– Виконавча агенція ЄС у справах освіти, аудіовізуальної продукції і культури
<b>ДОД</b>	– Дослідження освіти дорослих
<b>ДРС ЄС</b>	– Дослідження робочої сили ЄС
<b>ДППО</b>	– Дослідження продовженої професійної освіти
<b>ЄС</b>	– Європейський Союз
<b>ЄМОР</b>	– Європейська мережа освітніх рад
<b>ЄЦРПТО</b>	– Європейський центр розвитку професійної освіти
<b>ЄФПО</b>	– Європейська фундація професійної освіти
<b>ЄРК</b>	– Європейська рамка кваліфікацій
<b>ЄСКПОН</b>	– Європейської системи кредитів для професійної освіти і навчання
<b>ЄФРР</b>	– Європейський фонд регіонального розвитку
<b>EQAVET</b>	– Європейська референційна рамка забезпечення якості професійної освіти
<b>НСК</b>	– Національна система кваліфікацій
<b>НСП</b>	– Національної системи професій (Чеська Республіка)
<b>НСРР</b>	– Національна стратегічна референційна рамка
<b>МОП</b>	– Міжнародна організація праці
<b>МСКО (ISCED)</b>	– Міжнародна стандартна класифікація освіти
<b>РП</b>	– Робоча програма
<b>СР</b>	– Секторна рада (Чеська Республіка)
<b>САП</b>	– Спільна аграрна політика
<b>СРЗЯ</b>	– Спільна рамка забезпечення якості
<b>ТРГ</b>	– Технічна робоча група

## ПЕРЕДМОВА

На сучасному етапі розвитку в Україні відбувається модернізація освітньої галузі. Відповідно до «Концепції розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні», її модернізація спрямовується на створення необхідних умов для інноваційного розвитку професійного навчання різних категорій населення, зокрема, у професійних навчальних закладах різних типів, форм власності та підпорядкування, на виробництві тощо, на забезпечення якісної професійної підготовки кваліфікованих робітників для галузей економіки, малого й середнього підприємництва з урахуванням потреб ринку праці.

Кризові явища в економіці попередніх років і низький рівень оплати праці спричинили досить значний відтік із ПТНЗ висококваліфікованих педагогічних кадрів. Ця проблема в майбутньому загостриться ще більше. Також однією з причин відсіву може бути низька мотивація учнів, зокрема й через незадовільне оснащення та обладнання ПТНЗ.

Нові горизонти для європейського виміру освіти й запровадження його в курікулум педагогічної освіти відкрила доповідь Європейської Комісії «Про конкретні майбутні завдання для системи освіти та професійної підготовки в Європі» (м. Стокгольм, 2001 р.), яка містить пропозиції щодо спільних дій країн-членів у сфері освіти до 2010 р. Ця доповідь стала першим документом, що пропонує уніфіковану стратегію розвитку національних освітніх політик, включаючи такі кардинальні зміни:

1. Підвищення якості та ефективності систем освіти та підготовки в країнах ЄС.
2. Спрощення доступу до всіх форм освіти упродовж життя.
3. Посилення відкритості систем освіти та підготовки фахівців у всьому світі.

Впровадження європейського виміру у професійну освіту може дати певні позитивні результати лише за умови, що вона є частиною послідовної всеосяжної стратегії освіти упродовж життя.

Перегляд вітчизняних публікацій, присвячених різним точкам зору на проблемну ситуацію, яка склалася в царині професійно-технічної освіти України, переконливо демонструє, що переважна більшість науковців пов'язує надії на вихід цієї галузі із затяжної кризи з інтеграційними процесами входження України до європейського освітнього простору.

Експерти Світового банку, досліджуючи проблеми професійно-технічної освіти у Східній Європі, акцентують увагу на трьох таких аспектах: висока вартість – спеціалізована освіта одного учня дорожча в два – чотири рази, ніж загальна; низька ефективність – рання спеціалізація, особливо у вузько визначеній спеціальній сфері, несумісна з гнучкістю в навчанні, якої потребує ринок; заохочення нерівних можливостей – рання та вузька спеціалізація розділяє учнів за доходами сім'ї та освітою батьків.

Фахівці Європейського фонду освіти звертають увагу на значне відрахування учнів ПТНЗ порівняно із загальноосвітньою школою. Зазначається, що високий рівень відрахування із ПТО може бути спричинений низькою якістю викладання (викладачі в системі початкової професійної підготовки мають у середньому нижчу кваліфікацію, ніж у загальній і вищій освіті, часто не мають педагогічної й дидактичної підготовки). У той же час, за даними моніторингу щодо якісного складу керівників професійно-технічних навчальних закладів, усі директори мають повну вищу освіту, в тому числі кожний п'ятий – інженерно-педагогічну та високу робітничу кваліфікацію.

Копенгагенський процес – це одна з найважливіших складових європейської інтеграції системи професійної освіти, оснований на Лісабонській стратегії, яку проголошено в 2000 р. у столиці Португалії. Його метою є створення в Європі системи професійної освіти, яка стане загальноновизнаним еталоном якості у світі.

Найважливішим принципом міжнародного співробітництва у сфері освіти є принцип добровільності й децентралізації, який припускає, що відповідальність за результати інтеграції лежить на всіх зацікавлених сторонах, а не тільки на державних органах управління освітою.

Вивчення і впровадження кращого зарубіжного досвіду є нагальним, адже виклики часу потребують нової філософії освіти. На думку С. Ніколаєнка, у XXI столітті надзвичайно зросло значення освіти як соціально-економічного чинника, суспільного стабілізатора, рушія конвергенції класів і соціальних груп. Європейський досвід переконливо свідчить, що від рівня освіти населення безпосередньо залежить якість життя людей і досконалість усіх демократичних інститутів, у тому числі, управлінських процесів

Автор висловлює глибоку вдячність: докторові педагогічних наук, професорові, дійсному членові Національної академії педагогічних наук України **Віктору Васильовичу Олійнику** – за слушні поради під

час роботи над рукописом; докторові педагогічних наук, професорові **Людмилі Прокопівні Пуховській**, докторові педагогічних наук, професорові **Ніні Віталіївні Слюсаренко**, кандидатів педагогічних наук, доцентів **Інні Антонівні Гриценок** – за інтерес та рецензування посібника, **Ользі Андроніківні Анцут** – за сприяння у роботі над рукописом .

Посібник видається за підтримки **українсько-канадського проекту «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні»**.



## ВСТУП

### ПРОФТЕХОСВІТА НА ЄВРОПЕЙСЬКОМУ РІВНІ

Впровадження європейського виміру у професійну освіту може дати певні позитивні результати лише за умови, що вона є частиною послідовної всеосяжної стратегії освіти упродовж життя.

Процеси європейської інтеграції охоплюють дедалі більше сфер життєдіяльності. Україна, чітко визначивши орієнтир на входження в освітній простір Європи, здійснює модернізацію освітньої діяльності в контексті європейських вимог, дедалі наполегливіше працює над практичним приєднанням до Болонського процесу.

У 1991 році країнами Європейського Союзу приймається Маастрихтська угода, суть якої характеризує якісно новий етап в еволюції ЄС. На основі зазначеної угоди передбачається створення економічного та валютного союзу .

У 1997 році під егідою Ради Європи та ЮНЕСКО було розроблено і прийнято Лісабонську конвенцію про визнання кваліфікацій, що належать до вищої освіти Європи. Цю конвенцію підписали 43 країни (Україна в тому числі), більшість з яких і сформулювали згодом принципи Болонської декларації. Лісабонська угода декларує наявність і цінність різноманітних освітніх систем і ставить за мету створення умов, за яких більше людей зможуть бути мобільними на європейському ринку праці, скориставшись усіма цінностями і здобутками національних систем освіти і науки. Громадянам нової Європи мають бути доступними спільні цінності освіти, науки і культури усіх її країн.

У своїй роботі в галузі освіти й професійного навчання Генеральний директорат дотримується подвійного підходу: з одного боку, це політична співпраця між країнами-членами ЄС, з іншого – реалізація Програми навчання упродовж життя. На практиці політична співпраця полягає в тому, що Європейська Комісія підтримує, розвиває та реалізує політику навчання упродовж життя з метою допомогти країнам співпрацювати та вчитися навзаєм. Комісія здійснює ці заходи за допомогою «відкритого методу координації», визнаючи водночас повну правочинність держав-членів у сфері освіти й професійного навчання.

Освітня політика отримала додатковий імпульс розвитку після прийняття стратегії «Європа 2020» – комплексної програми ЄС, націленої на зростання та створення робочих місць. Усвідомлюючи, що навчання протягом життя – один із найважливіших чинників для ство-

рення 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».

Вивчаючи іноземні освітні системи, доцільно використовувати Міжнародну стандартну класифікацію освіти (МСКО). Інформаційний портал PLOTEUS – <http://ec.europa.eu/ploteus/home.jsp?language=en> – складається з декількох розділів, присвячених можливостям навчання, програмам обміну і грантам, а також освітнім системам. Останній розділ описує структуру і типи навчальних закладів 27 країн-членів ЄС і містить інформацію про їхні освітні системи.

ЄЦРПТО – це європейська агенція, що підтримує розвиток професійної освіти і навчання в Європейському Союзі. Фахові знання працівників Центру сприяють розвиткові профтехосвіти та допомагають приймати стратегічні рішення, враховуючи реальну ситуацію. Центр пропонує консультації, проводить дослідження, аналіз, пошук інформації, а також стимулює загальноєвропейську співпрацю і спільне навчання. Широка мережа контактів Центру дозволяє йому залишатися в курсі останніх подій, налагоджувати співпрацю й обмінюватися інформацією.

ЄЦРПТО тісно співпрацює з Європейською Комісією, урядами, представниками роботодавців і профспілок, а також науковцями й практика-ми. Він забезпечує цих партнерів актуальною інформацією про останні події, досвід та інновації профтехосвіти й пропонує форум для обговорення політики. ЄЦРПТО поширює свої експертні знання за допомогою електронних та паперових публікацій, конференцій і робочих груп. Центр також організовує навчальні поїздки, що дозволяють партнерам у галузі профтехосвіти обмінюватися інформацією, досвідом та знаннями.

Європейська фундація професійної освіти (ЄФПО) – це агенція Європейського Союзу зі штаб-квартирою в Турині, Італія. Вона підтримує розвиток систем освіти і професійного навчання в країнах-партнерах ЄС (разом 30 країн: Балкани, пострадянські країни – у тому числі Україна – та середземноморські країни).

Основне завдання ЄФПО – допомогти країнам з перехідною економікою та країнам, що розвиваються, розвинути свій людський потенціал через реформи систем освіти, професійного навчання і ринку праці у контексті зовнішньої політики ЄС. Веб-сайт Фундації – [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/home](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/home) – містить чимало корисної інформації, наприклад:

звіт «Україна (2011)», «Короткі відомості про Україну (2010)», «Огляд ринків праці чорноморського регіону – звіт щодо України (2009)».

З 2002 року країни працюють разом над розробкою інноваційних стратегій та дій. Загальна мета полягає у підвищенні якості професійної освіти та заохоченні більшої кількості людей до використання професійного навчання, чи то в школі, у вищих навчальних закладах, на робочих місцях, чи через приватні курси.

Для розгляду процесу національні міністри освіти зустрічалися щодва роки. Останній перегляд відбувся в грудні 2010 року в м. Брюгге (Бельгія), де європейські міністри з питань професійного навчання, європейські соціальні партнери та Європейська Комісія зустрічалися для встановлення пріоритетів Копенгагенського процесу на 2011–2020 роки.



# 1

## **ПРОФЕСІЙНІ, КВАЛІФІКАЦІЙНІ, ОСВІТНІ Й ОЦІННІ СТАНДАРТИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА ЇХНЄ СТАНОВЛЕННЯ**

---

### 1.1. Поняття стандартів

Проблема стандартизації в національних системах професійної освіти і навчання набуває міждержавного значення в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів. Її актуалізація на початку XXI століття зумовлюється об'єктивними потребами реалізації Концепції неперервної освіти – освіти упродовж життя людини з усіма її перевагами (гнучкістю, різноаспектністю і доступністю в часі й просторі). Важливою умовою ефективності цього процесу є нове осмислення, врахування світових тенденцій, регіональних і галузевих особливостей.

Розроблення Європейської системи кваліфікацій (ЄСК), опрацювання на міжнародному рівні комплексу документів і рекомендаційних матеріалів, спрямованих на реалізацію цілей, визначених Копенгагенською декларацією, – важливе завдання міжнародної спільноти. У Маастрихтському комюніке (14 грудня 2004 р.) з питань пріоритетів у розвитку європейської співпраці в галузі професійної освіти і співпраці міністри освіти 32 країн, соціальні партнери та Європейська Комісія прийняли рішення щодо пріоритетного розроблення відкритої та гнучкої системи європейської системи кваліфікацій з метою забезпечення визнання та перенесення кваліфікацій, що охоплюють усі підсистеми у професійній освіті і навчанні.

Як показало вивчення наукових джерел, наполегливі спроби розв'язання проблеми стандартизації професійної освіти на міжнародному рівні не дали позитивних результатів. Незважаючи на вжиті заходи, спрямовані на розробку загальної класифікації європейських стандартів, з'ясувалося, що неможливо реалізувати ці серйозні задуми і плани. Отже, в цій справі потрібні нові взаємоузгоджені кроки на міжнародному рівні.

У документі Міжнародної організації праці «Про розвиток людських ресурсів і підготовку кадрів» (2002 р.) викладено положення про те, що система професійних кваліфікацій повинна мати тристоронній характер, забезпечувати доступ для працівників та будь-яких осіб, які бажають навчатися; вона має охоплювати як державні, так і приватні навчальні заклади й постійно оновлюватися. До того ж вона має забезпечувати можливість на будь-якому етапі починати або закінчувати навчання в системі освіти і підготовки упродовж усієї кар'єри працівника. Відповідно до цього на Міжнародну організацію праці покладено завдання з розроблення бази даних щодо передових методів розвитку національних кваліфікаційних рамок, здійснення на її основі

загального огляду порівнюваності різних національних систем кваліфікації, а також здійснення досліджень щодо визнання попереднього рівня навчання.

Водночас слід зауважити, що Європейський центр розвитку професійної освіти (CEDEFOP), який діє в м. Салоніки (Греція), здійснив порівняння більшості професійних кваліфікацій і профілів країн Європейської співдружності. Наукову роботу з проблеми стандартів професійної освіти проведено Європейським фондом освіти (м. Турин, Італія). Дослідники дійшли висновку, що відмінності між двома типами стандартів (освітнім і професійним) все більше нівелюються і розмиваються. Це зумовлює необхідність приведення результатів освіти і професійної підготовки у відповідність до вимог трудової сфери – ринку праці, а тоді будь-який із результатів може розглядатися як кваліфікаційний стандарт.

У багатьох країнах мету стандартів професійної освіти розуміють як «забезпечення зв'язку між професійною підготовкою та економічним сектором, в якому учасники цього процесу мають змогу знайти роботу після одержаної підготовки». Міжнародні експерти визнали, що стандарти професійної освіти мають «забезпечувати суміщення різних дипломів/атестатів у країні», а також «обумовлювати кваліфікаційні вимоги, що визначаються у державах-країнах ЄС»<sup>1</sup>.

У Рекомендаціях Другого Міжнародного конгресу ЮНЕСКО з технічної і професійної освіти «Освіта і підготовка протягом усього життя: міст у майбутнє» (1999 р.) наголошено: «Кваліфікаційні стандарти, процес сертифікацій, надійні методи оцінювання і прийнятні результати є ключовими складовими й мають стати характерною ознакою всієї системи технічної і професійної освіти»<sup>2</sup>.

Безумовно, врахування рекомендацій, викладених у міжнародних документах, є важливою умовою модернізації системи освіти в кожній державі. В Україні проблема стандартизації в освіті є актуальною в різних аспектах: методологічних, педагогічних, психологічних, методичних, економічних, управлінських, правових тощо.

---

<sup>1</sup> Европейский Фонд Образования. Материалы подгруппы «В». – Турин, март. – 1992 г.

<sup>2</sup> Материалы Второго Международного конгресса ЮНЕСКО по техническому и профессиональному образованию «Образование и подготовка на протяжении всей жизни: мост в будущее». г. Сеул, Республика Корея, 26–30 апреля 1999 г. – Астана, 1999. – С. 8.

«Якщо держава втратить провідні позиції у визначенні політики, координації, фінансування й розробки стандартів, то створення і подальше функціонування системи технічної і професійної освіти протягом цього життя залишиться недосяжною метою», – такий прогностичний висновок зроблено Другим Міжнародним конгресом ЮНЕСКО з технічної та професійної освіти, що відбувся в м. Сеулі (Південна Корея) у квітні 1999 року. Якщо проаналізувати це положення у контексті українських реалій, то Україна ніби не втрачає (на теоретичному, декларативному рівнях) провідних позицій у розробці стандартів професійної освіти і навчання, однак намагається це зробити за низьку ціну, не вкладаючи кошти у розроблення стандартів. У цій справі, на жаль, ще живе старий радянський стереотип, що на громадських засадах, без оплати праці роботодавців, педагогів, науковців та інших фахівців високого рівня можна розробити державні стандарти, котрі відповідали б міжнародним тенденціям і вимогам.

Звернімося до польського досвіду. Для розроблення проекту стандартів з 200 професій Інститут технології експлуатації в м. Радомі одержав 2,5 млн євро від Ради Європи і ще 80% від цієї суми від уряду Республіки Польща (такою є вимога Ради Європи). Це дало змогу залучити до роботи провідних науковців і фахівців із кожної виробничої галузі, а також роботодавців – представників тих професій, для яких розробляли стандарти.

У цій діяльності враховуються результати наукових досліджень із проблем професійної освіти і навчання в контексті європейської інтеграції (проф. Т. Новацького, З. Вятровського, Є. Квятковського, Ф. Шльосека та ін.). Доречно зазначити, що зміст ключових понять, пов'язаних зі стандартизацією у професійній освіті і навчанні, викладено в унікальній праці «Leksykon pedagogiki pracy»<sup>3</sup> («Лексикон педагогіки праці»). Його автор – основоположник педагогіки праці як педагогічної субдисципліни професор Тадеуш Новацький систематизував 1900 понять, з них понад 1000 нових, тісно пов'язаних з вільним ринком праці, узгодженням польського права з вимогами Європейського Союзу, а також зі змінами, зумовленими інформаційно-технологічним розвитком.

---

<sup>3</sup> Tadeusz W. Nowacki. Leksykon pedagogiki pracy. – Instytut Technologii Eksploatacji. Wyższa Szkoła pedagogiczna TWP. Wyższa Szkoła pedagogiczna ZNP. Radom, 2004. – 343 s.



У «Лексиконі педагогіки праці» її автор проф. Т. Новацький пропонує власне трактування змісту поняття «стандарт професійних кваліфікацій» («standard kwalifikacji zawodowych»): «Це обумовлені представниками освіти, ринку праці, соціальними партнерами різних господарських галузей норми вимог для визначеного рівня й структури кваліфікацій, що описують комплекс обов'язкових умінь, знань і психофізичних якостей, необхідних для виконання завдань, які виокремлені в конкретній професії». Таке тлумачення є нетрадиційним. Його зміст визначає суть співпраці трикутника: «професійний навчальний заклад – роботодавець – соціальні партнери»<sup>4</sup>.

У сучасній світовій педагогіці суть поняття «неперервна освіта» знаходить відображення у багатьох термінах, наприклад: «пожиттєва освіта» (life-long education), «перманентна освіта» (permanent education), «освіта дорослих» (adult education), «подальша освіта» (further education), «освіта, що продовжується» (continuing education, continuous education) та ін. Як зазначає М. В. Кларін, до поняття «неперервна освіта» досить тісно приєднується «освіта, що поновлюється» (recurrent education).

Мова йде про здобуття освіти протягом усього життя «частинами», на відміну від практики тривалого навчання у тому чи іншому навчальному закладі у відриві від трудової діяльності на конкретному виробництві. Тут закладено ідею створення умов для поєднання навчальної, трудової та інших видів діяльності.

Інформацію про стандарти ЄС, дотичні до професійної освіти й навчання, можна знайти в публікації ЄЦРПТО «Динаміка кваліфікацій: визначення й оновлення професійних і освітніх стандартів», опублікованій у 2009 році (документ можна завантажити з веб-сайту ЄЦРПТО). У першому розділі йдеться про основні терміни, що стосуються стандартів, у тому числі даються їхні визначення.

Згідно з визначенням Європейської Комісії (Європейський Парламент і Рада Європейського Союзу, 2008 р.), поданим у рекомендаціях до Європейської рамки кваліфікацій для ціложиттєвого навчання *кваліфікація* (найближчим відповідником європейського терміна «кваліфікація» в Україні є поняття «освітньо-кваліфікаційний рівень», проте в цьому посібнику ми використовуємо європейський термін з огляду на істотні відмінності його вжитку) – це «офіційний результат процесу оцінюван-

<sup>4</sup> Там само, С. 229.

ня й визнання, який отримано, коли компетентний орган установив, що особа досягла результатів навчання за визначеними стандартами».

Кваліфікація, що відповідає такому визначенню, засвідчується офіційним документом (сертифікат, диплом або свідоцтво) і базується на нормах і вимогах, що визначають умови отримання такого документа й утворюють кваліфікаційні стандарти.

*Кваліфікаційні стандарти* – це норми й вимоги, застосовувані для таких аспектів кваліфікацій:

- Професійні стандарти визначають «основні професії», описуючи фахові завдання й операції, а також компетенції, типові для даної професії. Професійні стандарти відповідають на питання «Що учень повинен уміти виконувати на робочому місці?»
- Освітні стандарти визначають очікувані результати навчального процесу, програму навчання у сенсі змісту, навчальних завдань і планів, а також методів і умов навчання, наприклад, чи здійснюється воно на робочому місці або в навчальному закладі. Освітні стандарти відповідають на питання «Чого учень повинен навчитися, щоб стати фаховим працівником?»
- Оцінні стандарти визначають об'єкт оцінки, критерії успішності, методи оцінювання, стандарти, а також склад комісії, яка присуджує відповідну кваліфікацію. Оцінні стандарти відповідають на питання «Як ми пересвідчимося, що учень отримав відповідні знання й уміння та здатен працювати на робочому місці?»

Майже у всіх європейських країнах кваліфікації базуються на стандартах, що беруть до уваги ці три аспекти. Проте порівняльний аналіз 32 країн на першому етапі дослідження засвідчив істотні відмінності у таких питаннях:

- якою мірою стандарти за цими різними аспектами розробляються як окремі категорії – не всі країни роблять виразний поділ на оцінні, освітні та професійні стандарти;
- поняття й термінологія, використані в стандартах, наприклад, значення, яке приписують поняттю «компетенція»;
- рівень законодавчого регулювання, наприклад, чи певні питання підлягають стандартизації, або належать до компетенції викладачів, навчальних закладів, комісій тощо.

Щоб порівняти кваліфікації в Європі, важливо визначити, якими є стандарти в кожній країні.

Кваліфікаційні стандарти виникають внаслідок взаємодії сфери праці (представленого соціальними партнерами, такими як об'єднання роботодавців і працівників, професійні асоціації, агентства з працевлаштування тощо) та сфери освіти (викладачі та їхні представники, органи, що видають документи про освіту, адміністратори навчальних закладів, міністерства освіти, науковці тощо). Такий взаємозв'язок може бути безпосереднім (представники обох сфер спільно працюють над розробкою кваліфікаційних стандартів) або опосередкованим. В останньому випадку освітяни покладаються на інформацію, отриману через опитування, безпосередні спостереження та кабінетні дослідження або надану представниками ділових і соціальних партнерів.

Важливий урок для більшості європейських країн полягав у тому, що розвиток програм професійно-технічної освіти повинен починатися з визначення вимог робочого місця – неможливо відразу переходити до навчальних вимог і створення навчальних програм.

## **1.2. Стандарти в контексті освітньої стратегії Європейського Союзу**

Проблему кваліфікаційних стандартів і загальне питання про те, як зміцнити зв'язок між ринком праці і системами кваліфікацій, слід розглядати у контексті європейської освітньої політики і програми «Освіта і професійне навчання 2010». Якщо мати на увазі завдання Лісабонської стратегії зробити ЄС з «найдинамічнішою і найбільш конкурентоспроможною економікою знань у світі, здатною забезпечити стале економічне зростання, створити більше робочих місць, підтримати соціальну згуртованість і сприяти охороні довкілля до 2010 року», на стандарти професійної освіти впливають подані далі питання.

Перше з них – це збільшення придатності до працевлаштування молодих людей, яким потрібно отримати кваліфікації, актуальні для даного ринку праці. Щоб підвищити шанси на працевлаштування та забезпечити відповідність навчання вимогам ринку праці, сфера праці і сфера освіти повинні тісно співпрацювати. Кваліфікаційні стандарти – це інструмент, який дозволяє полегшити спілкування між цими двома сферами, оскільки стандарти містять інформацію про компетенції, що їх отримала й продемонструвала особа, і водночас повідомляють про вимоги й очікування на ринку праці. Процес розробки стандартів, методи й інформація, що їх використовують під час цього процесу, також допомагають узгодити навчання з потребами ринку праці.

Друге питання – це прозорість і порівнюваність кваліфікацій для мобільності працівників і студентів у межах ЄС. Ініціативи зі створення Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК) та впровадження Європейської системи кредитів для професійної освіти і навчання (ЄСКПОН) посиляються на спільну «мову» формулювання стандартів – мову компетенцій і навчальних результатів. З огляду на неймовірну розмаїтість освітніх систем у Європі, важко порівнювати стандарти на основі «вхідних даних» (тривалість навчання, навчальні плани, характеристики навчання тощо). Натомість навчальні результати можна порівняти з дескрипторами національних кваліфікаційних рамок і ЄРК, що допомагає краще зрозуміти кваліфікації та сприяє їхньому визнанню за кордоном.

Третє питання – це ціложиттєве навчання (в Україні використовують також термін «навчання упродовж життя») – істотний елемент Лісабонської стратегії. Для визнання неформальної та інформальної освіти як важливого інструмента стратегії, вимагається формулювати стандарти як навчальні результати – це дозволяє забезпечити відкритість до різних форм навчання (ЄЦРПТО, 2009).

Зрештою, усі ці питання пов'язані з модуляризацією кваліфікацій. Організація навчальних результатів у набори модулів, кожен з яких можна проходити окремо, індивідуалізує навчання та робить його менш залежним від навчального закладу. Це, у свою чергу, сприяє міжнародній мобільності та допомагає поєднувати різні форми навчання залежно від особистого вибору. Саме тому модуляризацію обговорюють на європейському та національному рівнях – чимало країн вже відповідно змінюють кваліфікаційні стандарти.

Публікація ЄЦРПТО «Динаміка кваліфікацій...» містить інформацію з двох ключових питань: якими є характеристики кваліфікаційних стандартів у 32 країнах, а також як ці стандарти створюють.

### *Стратегія «Європа 2020».*

«Європа 2020» – це стратегія розвитку Європи на найближче десятиріччя. Вона містить три основні пріоритети: розумне, стабільне та інклюзивне зростання. ЄС визначив п'ять завдань – у сфері працевлаштування, інновацій, соціального залучення та клімату/енергії – які слід виконати до 2020 року:

- працевлаштування: забезпечити працею 75% осіб віком 20–64 роки;

- науково-дослідницька діяльність / інновації: інвестувати 3% ВВП Євросоюзу в розвиток науково-дослідницької діяльності та інновацій;
- зміни клімату / енергія: зменшити викиди парникових газів на 20% (або навіть 30%, якщо будуть відповідні умови) порівняно з 1990 роком; забезпечувати 20% енергії з відновлюваних джерел; на 20% збільшити енергоефективність;
- освіта: скоротити частку осіб, що не отримують середньої освіти, до менш як 10%; принаймні 40% осіб віком 30–34 роки мають отримати третій рівень освіти;
- бідність / соціальне вилучення: на 20 мільйонів зменшити кількість осіб, які перебувають на межі бідності та соціального вилучення.

Кожна держава-член визначить власні цілі за кожною із цих сфер. Для виконання поставлених завдань існує 7 основних ініціатив:

- Цифровий порядок денний для Європи
- Інноваційний союз
- Молодь в русі
- Ресурсоефективна Європа
- Індустріальна політика в еру глобалізації
- Порядок денний для нових навичок і нових професій
- Європейська платформа проти бідності

Огляд політики ЄС у сфері професійної освіти і навчання пропонує ЄЦРПТО у публікації «Міст у майбутнє», де описані такі основні європейські принципи й інструменти:

- національні кваліфікаційні рамки;
- забезпечення якості;
- затвердження неформального й інформального навчання;
- ціложиттєве скерування;
- європейська система кредитів для професійної освіти і навчання;
- європас.

### **1.3. Європейська рамка кваліфікацій для ціложиттєвого навчання**

Європейська рамка кваліфікацій (ЄРК) – це спільна європейська довідкова система, яка поєднує кваліфікаційні системи різних країн і виконує роль перекладацького механізму, що дозволяє краще зрозуміти

міти системи кваліфікацій європейських держав. ЄРК має дві основні мети: підтримувати мобільність громадян між країнами та сприяти ціложиттєвому навчанню.

Створення ЄРК почалося в 2004 році у відповідь на запити держав-членів ЄС, соціальних партнерів та інших зацікавлених сторін створити спільну довідкову систему для збільшення прозорості кваліфікацій. У 2004–2006 роках експерти з 32 країн підготували й обговорили із зацікавленими сторонами проект ЄРК, у 2007 році Єврокомісія затвердила його. Після успішного обговорення в Європейському Парламенті та Раді Європейського Союзу ЄРК було офіційно прийнято у квітні 2008 р.

Згідно з Рекомендаціями ЄРК, до 2010 року країнам було рекомендовано визначити співвідношення національних кваліфікаційних систем з ЄРК, тоді як до 2012 року в документах про освіту рекомендується зазначати посилання на відповідний рівень освіти за ЄРК.

ЄРК визначатиме співвідношення національних кваліфікаційних систем різних країн щодо спільної європейської референційної системи, що містить вісім рівнів. Ці рівні охоплюють повний спектр кваліфікацій, від базового (Рівень 1, наприклад, атестат про середню освіту) до вищого (Рівень 8, наприклад, ступінь доктора наук). Як інструмент сприяння розвитку ціложиттєвого навчання ЄРК охоплює всі рівні кваліфікацій, що їх можна отримати в межах загальної, професійної, а також вищої освіти. Крім того, ЄРК бере до уваги кваліфікації, отримані в рамках первинної та продовженої освіти.

Вісім референційних рівнів описано на основі навчальних результатів. З огляду на різноманітність освітніх систем у Європі, без залучення навчальних результатів неможливо було б проводити порівняння та здійснювати співпрацю між країнами та інституціями.

ЄРК визначає навчальний результат як твердження про те, що учень знає, розуміє та може виконати після проходження навчального процесу. Тому ЄРК робить наголос радше на результатах навчання ніж на «вхідних даних», таких як його тривалість. Навчальні результати визначають за трьома категоріями: знання, навички і компетенції. Це свідчить про те, що кваліфікації – у різних комбінаціях – охоплюють широкий спектр навчальних результатів, у тому числі теоретичні знання, практичні й технічні навички, а також соціальні компетенції, у яких головну роль відіграє здатність працювати з іншими.

Розглянемо визначення деяких термінів у контексті ЄРК:

- *Знання* – це результат засвоєння інформації через навчання. Знання – це сукупність фактів, принципів, теорій та практик, дотичних відповідної сфери праці або навчання. У контексті ЄРК знання поділяють на теоретичні або фактичні.
- *Навичка* – це здатність застосовувати знання й використовувати ноу-хау для виконання завдань і розв’язання проблем. У контексті ЄРК навички поділяють на когнітивні (використання логічного, інтуїтивного та творчого мислення) і практичні (вправність рук, а також застосування методів, використання матеріалів, інструментів і знарядь праці).
- *Компетенція*<sup>5</sup> – це підтвержене вміння використовувати знання, навички, соціальні або методологічні здібності у робочих або навчальних ситуаціях, а також для професійного й особистого розвитку. У контексті ЄРК компетенції визначають на основі відповідальності та автономності.
- *Кваліфікація* – це офіційний результат процесу оцінювання й визнання, який отримано, коли компетентний орган установив, що особа досягла навчальних результатів за визначеними стандартами.

Класифікація ступенів та кваліфікацій має важливе значення, тому що їх присвоєння свідчить про важливі перехідні рубежі від системи освіти до ринку праці у межах конкретної країни.

У контексті Міжнародної стандартної класифікації занять (МСКЗ-88) «кваліфікація» визначається як здатність робітника виконувати конкретні завдання та обов’язки у рамках певного виду діяльності і має такі два параметри:

- 1) *рівень кваліфікації*, який визначається складністю і об’ємом завдань та обов’язків, що виконує робітник;
- 2) *кваліфікаційна спеціалізація*, яка визначається певною галуззю потрібних знань.

---

<sup>5</sup> Деякі українські автори (напр. І. Бабин та ін., «Національний освітній глосарій: вища школа», К: 2011) пропонують використовувати термін «компетентність», проте академічні словники української мови тлумачать компетенцію спочатку як «добру обізнаність із чим-небудь», і тільки як друге значення подають «коло повноважень». З огляду на це, а також на евфонічні властивості двох слів, ми пропонуємо використовувати саме термін «компетенція». – *Прим. авт.*



У сфері праці «кваліфікація» визначається як рівень підготовки, ступінь придатності до якого-небудь виду праці. При цьому підкреслюється, що:

- фахівці однієї професії можуть мати різну кваліфікацію;
- незалежно від кваліфікації фахівця перелік параметрів, що характеризують усіх фахівців однієї і тієї професії, однаковий;
- відмінність фахівців однієї професії, але різної кваліфікації, визначається значеннями параметрів, які характеризують кваліфікацію фахівця.

Отже, для визначення кваліфікації необхідно знати:

- перелік параметрів (найбільш загальних та суттєвих ознак) професійної роботи;
- значення цих параметрів, щоб запровадити межі кваліфікації, які дозволять відрізнити її від інших кваліфікацій, пов'язаних з цією професією.

Термін «кваліфікація» у Європі згідно з МСКО та Лісабонською декларацією використовується для позначення довільного посвідчення, сертифіката, диплома чи грамоти, які засвідчують успішне виконання певної освітньої програми в конкретній предметній області. Таким чином, у визначенні кваліфікації мають місце певні розбіжності.

Маючи освітню кваліфікацію випускник вищого навчального закладу в Європі має право працевлаштовуватися в певній предметній області. Він самостійно влаштовується на ринку праці.

«Професійна» кваліфікація більш об'ємна ніж «освітня» за рахунок «набору обов'язків». Однак за рахунок цих же «обов'язків» має місце звуження об'єму та складності завдань певної предметної області, які вивчаються, оскільки необхідність і достатність об'єму та складності завдань обумовлюються «обов'язками», а не визначеною глибиною вивчення предметної області.

Незважаючи на всі ці розбіжності, Верховна Рада України 03.12.1999 року ратифікувала механізми здійснення положень Лісабонської конвенції «Про визнання кваліфікацій вищої освіти в Європейському регіоні», і це створює необхідні передумови реалізації Україною Болонських принципів.

Освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти в Україні формально поєднує в програмах освіти як академічну, так і професійну спрямованість. Наразі це призводить до проблеми формування змісту освіти.



З одного боку, скорочується навчальний час, що необхідний для глибокого розуміння предметів соціально-економічної та природничо-наукової спрямованості (тобто для фундаменталізації освіти), з іншого – страждає практична підготовка тих, хто навчається, оскільки вони не отримують повноцінних навичок професійної роботи (тобто не отримують визначеного рівня кваліфікації). Власне, зараз потреба в «кваліфікації» у традиційному змісті слова відпала, оскільки в Україні немає більше планового господарства.

Навчання впродовж усього життя є істотним елементом Зони європейської вищої освіти. У майбутній Європі, що будується, як суспільство, так і економіка засновані на знаннях, тому стратегія навчання протягом усього життя повинна стати віч-на-віч із проблемами конкурентоспроможності та використання нових технологій, поліпшення соціальної єдності, рівних можливостей і якості життя.

*Національна система кваліфікацій* – це всі аспекти діяльності держави-члена, що стосуються визнання навчання та інших механізмів, що поєднують освіту з ринком праці і громадянським суспільством. Сюди належить розробка та реалізація організаційних заходів і процесів із забезпечення якості, оцінювання та присудження кваліфікацій. Національна система кваліфікацій може складатися із декількох підсистем і включати національну рамку кваліфікацій.

Національна рамка кваліфікацій – це інструмент класифікації кваліфікацій за рівнями на основі певних критеріїв з метою інтегрувати та координувати національні підсистеми кваліфікацій, а також збільшити прозорість, доступність, послідовність та якість кваліфікацій для ринку праці та громадянського суспільства.

### **Дескриптори для визначення рівнів за Європейською рамкою кваліфікацій**

<b>Рівень</b>	<b>Знання</b>	<b>Навички</b>	<b>Компетенція</b>
1	Базові загальні знання	Базові навички, потрібні для виконання простих завдань	Працювати або вчитися під безпосереднім наглядом у структурованому контексті

## РОЗДІЛ 1

2	Базові фактичні знання у відповідній професійній або навчальній сфері	Базові когнітивні і практичні навички, потрібні для використання відповідної інформації з метою виконання завдань і вирішення поточних проблем з використанням простих правил і знарядь праці	Працювати або вчитися під наглядом з певним ступенем автономності
3	Знання фактів, принципів, процесів і загальних понять у відповідній професійній або навчальній сфері	Набір когнітивних і практичних навичок, потрібних для виконання завдань і вирішення проблем на основі вибору й застосування базових методів, знарядь, матеріалів та інформації	Брати на себе відповідальність за виконання завдань у робочому або навчальному середовищі. При вирішенні проблем пристосовувати свій спосіб дій до обставин
4	Фактичні й теоретичні знання у широкому контексті в межах відповідної професійної або навчальної сфери	Набір когнітивних і практичних навичок, потрібних для пошуку вирішення конкретних проблем у відповідній професійній або навчальній сфері	Здійснювати самоуправління в межах встановлених нормативів у робочому або навчальному середовищі для ситуацій, що зазвичай передбачувані, але можуть підлягати змінам. Керувати іншими при виконанні звичайних операцій, брати на себе певну відповідальність за оцінку та вдосконалення професійної або навчальної діяльності

5	Комплексні, спеціалізовані фактичні й теоретичні знання в межах відповідної професійної або робочої сфери та усвідомлення межі цих знань	Комплексний набір когнітивних і практичних навичок, потрібних для пошуку творчих рішень для абстрактних проблем	Здійснювати управління і нагляд у робочому або навчальному середовищі, де можливі непередбачувані зміни. Переглядати й покращувати результати власної діяльності та діяльності інших
6	Глибокі знання в межах відповідної професійної або навчальної сфери, у тому числі критичне розуміння теорій і принципів	Грунтовні навички; майстерність та інноваційність, потрібні для вирішення складних і непередбачуваних проблем у спеціалізованій професійній або навчальній сфері	Здійснювати управління складними технічними або професійними заходами або проектами; брати на себе відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних професійних або навчальних контекстах. Брати на себе відповідальність за управління підвищенням кваліфікації окремих осіб і груп
7	Високоспеціалізовані знання, деякі з яких належать до передових знань у відповідній професійній або навчальній сфері як основа для самобутнього мислення та/або досліджень. Критичне усвідомлення теоретичних проблем у своїй сфері та на перехресті різних сфер	Спеціалізовані навички вирішення проблем, потрібні для проведення досліджень та впровадження інновацій з метою створення нових знань і процесів, а також інтеграції знань з різних сфер	Здійснювати управління і трансформувати складні й непередбачувані професійні або навчальні контексти, що вимагають нових стратегічних підходів. Брати на себе відповідальність за поглиблення теоретичних знань і вдосконалення практичної діяльності у професійній сфері та перегляд стратегічної діяльності колективів

## РОЗДІЛ 1

8	Найбільш передові знання у певній професійній або навчальній сфері та на перехресті різних сфер	Найбільш передові й спеціалізовані навички і прийоми, у тому числі навички синтезування і оцінювання, потрібні для вирішення критичних дослідницьких та інноваційних проблем, а також для поширення й пересмислення наявних знань або професійної практики	Демонструвати високу авторитетність, інноваційність, самостійність, академічну й професійну чесність, а також постійну відданість розвитку нових ідей або процесів в авангарді професійних або навчальних контекстів, у тому числі в сфері досліджень
---	---	--	---

### *Сумісність із Рамкою кваліфікацій Європейського простору вищої освіти*

Рамка кваліфікацій Європейського простору вищої освіти пропонує дескриптори для циклів. Для кожного циклу подано загальне твердження типових очікувань щодо досягнень і умінь, пов'язаних з кваліфікаціями, що представляють закінчення цього циклу.

Дескриптор короткого циклу вищої освіти (в межах або спільно з першим циклом), створений Спільною ініціативою у справах якості як частина Болонського процесу, відповідає п'ятому рівневі навчальних результатів за ЄРК.

Дескриптор першого циклу Європейського простору вищої освіти, погоджений міністрами освіти під час зустрічі в м. Бергені у травні 2005 року в рамках Болонського процесу, відповідає шостому рівневі навчальних результатів за ЄРК.

Дескриптор другого циклу Європейського простору вищої освіти, погоджений міністрами освіти під час зустрічі в Бергені у травні 2005 року в рамках Болонського процесу, відповідає сьомому рівневі навчальних результатів за ЄРК.

Дескриптор третього циклу Європейського простору вищої освіти, погоджений міністрами освіти під час зустрічі в Бергені у травні 2005 року в рамках Болонського процесу, відповідає восьмому рівневі навчальних результатів за ЄРК.

Для кого створено ЄРК? Першочерговими користувачами ЄРК стануть органи, відповідальні за національні або галузеві системи й рамки

кваліфікацій. Щойно вони зіставляють свої системи з ЄПК, Європейська рамка кваліфікацій дасть можливість окремим особам, роботодавцям та надавачам освітніх і навчальних послуг порівнювати кваліфікації, отримані в різних країнах, з відмінними системами освіти.

Які рівні і види освіти охоплює ЄПК? Як інструмент підтримки ціложиттєвого навчання ЄПК стосується загальної освіти й освіти дорослих, професійно-технічної освіти і навчання, а також вищої освіти. Вісім рівнів охоплюють увесь спектр кваліфікацій – від отриманих після закінчення обов’язкової освіти до кваліфікацій, що їх присуджують на найвищому рівні академічної або професійної освіти. Отже, повинна існувати можливість досягти кожного рівня різними освітніми та кар’єрними стежками.

Чи ЄПК присуджує кваліфікації? Ні, ЄПК описує рівні кваліфікацій на основі навчальних результатів. Присудження кваліфікацій залишається прерогативою відповідних національних органів.

Що повинні робити країни? Це добровільна рамка, тому формальних юридичних зобов’язань для країн немає.

#### **1.4. Реалізація Європейської рамки кваліфікацій**

Кілька років тому під час розроблення ЄПК (приблизно у 2005 р.) ситуація в країнах-членах ЄС була різною. В окремих державах відрізнялися документи, бази даних, системи, а також методи, часові рамки й процеси створення документів. Наприклад, коли у 2008 році ЄЦРПТО підготував звіт про професійні стандарти в країнах ЄС, виявилось, що у деяких країнах професійні стандарти існують як класифікація основних видів занять (наприклад – Франція, Словенія), деякі країни мають професійні профілі, пов’язані з певною кваліфікацією (Естонія, Італія, Нідерланди), тоді як в інших державах взагалі немає професійних стандартів (Болгарія, Данія, Німеччина).

Також істотно відрізнялася структура професійно-технічних кваліфікацій. Іспанська система професійно-технічних кваліфікацій становила вдалий приклад поєднання професійних та освітніх стандартів у кваліфікаційні специфікації.

Професійно-технічна кваліфікація складалася з п’яти розділів:

- 1) ідентифікаційні дані (офіційна назва, галузь, рівень кваліфікації, літерно-цифровий код);
- 2) загальна компетенція;
- 3) одиниці компетенції (1, 2, 3, ...);

## РОЗДІЛ 1

- 4) професійне середовище (професійна сфера, продуктивні сектори, пов'язані професії і види занять);
- 5) відповідне навчання (навчальні модулі 1, 2, 3, ...).

Специфікація навчальних модулів складалася з ідентифікації (найменування, рівень, пов'язана одиниця компетенції, літерно-цифровий код, тривалість у годинах); навчальні результати (навички і вміння, критерії оцінювання); зміст навчання; параметри навчального середовища (приміщення і матеріально-технічна база, професійний профіль викладача).

Опис професійно-технічних кваліфікацій містився в Національному каталозі кваліфікацій. Данія, Німеччина та інші Скандинавські країни створили кваліфікації на основі компетенцій, проте в цих країнах немає професійних стандартів. Кваліфікації можуть також базуватися тільки на професійних стандартах, як у Шотландських національних професійно-технічних кваліфікаціях Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії.

Приклад стандартів: професійно-технічна кваліфікація «Управління логістичними операціями», частина УЛОБ – «Використання режимів перевезень у логістичних операціях»:

<i>№</i>	<i>Ви будете вміти:</i>	<i>№</i>	<i>Ви будете знати й розуміти:</i>
1	Переглядати особливості постачальників, залучених у логістичні операції	А	Режими перевезень. Переваги й недоліки різних режимів перевезень
2	Визначати основні режими і маршрути перевезень для постачання різних вантажів до місця призначення	Б	Види транспортних засобів, що використовуються в різних режимах
3	Визначати фактори, що можуть впливати на доставку вантажів	В	Основні маршрути, транзитні транспортні вузли та місця призначення
4	Обирати оптимальні режими перевезень, що дозволять доставити вантажі до місця призначення згідно з вимогами організації	Д Ж	Географію маршрутів і місць призначень. Нормативно-правову базу у справах охорони здоров'я, безпеки та логістичних операцій

5	Координувати логістичними ресурсами для ефективної праці з обраними режимами	З	Джерела законодавчої інформації
6	Забезпечувати належну обробку даних, потрібних для використання режимів перевезень	І	Регуляторні органи та їхні вимоги
7	Звітувати про виконані роботи та записувати звіти у відповідній інформаційній системі згідно з організаційними процедурами	Ї	Ролі, сфери відповідальності та стандарти й організаційні процедури управлінської системи
8	Виконувати всі чинні закони, норми, у сфері організації праці та безпеки	Й	Робочі практики, операційні процедури, керівні принципи, кодекси поведінки. Інформаційні системи та методи комунікації, що їх використовує організація

ЄЦРПТО поінформував про створення й реалізацію рамок/стандартів кваліфікацій в країнах-членах ЄС у своїй публікації «Розробка національних рамок кваліфікацій», де висвітлено створення рамок/стандартів кваліфікацій у 31 європейській країні (27 держав-членів ЄС, 2 члени Європейського економічного простору – Норвегія та Ісландія, а також 2 країни-кандидати – Хорватія і Туреччина).

До створення кваліфікаційних стандартів залучено різноманітні зацікавлені сторони. Особливо важливим для цього процесу є залучення роботодавців та працівників. Звичайно, їхні ролі можуть різнитися: від виконання дорадчої функції (Австрія, Бельгія, Словаччина) до можливості приймати рішення (Нідерланди, Німеччина, Румунія).

Згідно з інформацією, опублікованою ЄЦРПТО, у 2009 році створення національних кваліфікаційних стандартів було завершено в Ірландії та на Мальті. У 2010 році про остаточну розробку стандартів доповіли Австрія, Бельгія, Данія, Естонія, Ісландія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Португалія, Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії, Туреччина, Фінляндія, Франція, Хорватія. У 2011 р. кваліфікаційні стандарти завершено у Греції, Іспанії, Латвії, Німеччині, Норвегії, Польщі, Словаччині, Словенії, Чехії та Швеції. Угорщина планує досягти цієї мети у 2013 році, тоді як Болгарія, Кіпр, Литва та Румунія ще не повідомили точної дати.

### *Європейська восьмирівнева класифікаційна рамка.*

Міжнародна стандартна класифікація освіти (МСКО – ISCED) є спробою уніфікувати опис національних систем освіти з метою забезпечення можливості їх порівняння. Необхідність порівняння систем освіти викликана не тільки дослідницьким інтересом, але й реальними процесами формування єдиного освітнього простору і ринку праці. На європейському континенті ці процеси активізувалися у зв'язку із прийняттям політичних документів у галузі взаємного визнання документів про вищу і професійно-технічну освіти.

Завдання МСКО полягає у формуванні комплексного і несуперечливого опису національних систем освіти, що дає можливість здійснювати порівняння статистичних даних, що цьому підлягають. Останній варіант класифікації – МСКО'97 – охоплює всі форми організованої (формальної) освіти дітей, молоді і дорослого населення, включаючи навчання осіб з особливими потребами, незалежно від типу освітньої установи і форми навчання.

Таке широке охоплення даних зумовлене орієнтацією міжнародного освітнього співтовариства на реалізацію стратегії навчання протягом усього життя, що передбачає охоплення освітою і навчанням усіх категорій громадян та подолання соціального відчуження.

Класифікація заснована на строгій градації, яка розподіляє освітню діяльність за освітніми програмами, що дає змогу більш-менш коректно порівнювати як рівні освіти, так і чисельність тих, хто навчається. Для представлення в МСКО дані національної статистики перетворюються на укрупнені категорії, які можна порівнювати і інтерпретувати в міжнародному контексті.

Базовою одиницею класифікації, що охоплює всі рівні освіти, є освітня програма. Типи освітніх програм визначаються на основі змісту і являють собою набір або послідовність організованих видів освітньої діяльності, спрямованих на досягнення заздалегідь певного завдання і конкретної групи освітніх завдань. При цьому в розряд завдань може входити підготовка до навчання на більш високому рівні, одержання однієї або декількох кваліфікацій чи підвищення освітнього рівня.

Під освітньою діяльністю розуміють не тільки проходження відповідного курсу навчання і навчальних занять, а й проходження практики на підприємствах, участь у дослідницьких проектах та підготовку і написання дисертаційних досліджень.



Оскільки малоімовірно прямо оцінити і здійснити на міжнародному рівні порівняння змісту всіх реалізовуваних освітніх програм, було визначено ряд параметрів, які дають змогу описати їх більш-менш несуперечливо. До таких параметрів належать:

- чітко визначені й унормовані стандартний початковий вік вступу на програму навчання, теоретична основа та реальна тривалість програми;
- унормовані вхідні кваліфікації і мінімальні вимоги до вступників;
- тип сертифікації, дипломи чи присвоювані кваліфікації, за умов успішного завершення навчання за програмою;
- доступ випускників до типів наступної освіти;
- ступінь орієнтованості програми на конкретний клас спеціальностей або професій і на безпосередній вихід на ринок праці.

Якщо національна програма передбачає наявність варіантів або декількох траєкторій навчання, що відрізняються за якимись із перерахованих вище критеріїв, вона подається у вигляді кількох програм.

Кваліфікації на кожному рівні європейської кваліфікаційної рамки (ЄКР) описані на основі трьох типів результатів навчання:

- 1) знання;
- 2) уміння;
- 3) широка компетентність, що говорить як про особисті, так і професійні результати (додатки А, Б).

## **1.5. Розробка професійних та кваліфікаційних стандартів у Чеській Республіці**

*Національна система професій.*

У 2005 році Міністерство праці і соціальних справ Чеської Республіки розпочало створення Національної системи професій (НСП). З цією метою Міністерство створило проект та оголосило тендер. Переможцем тендеру став консорціум у складі трьох партнерів: Економічної палати Чеської Республіки (найбільша торгово-промислова палата країни), Конфедерації промисловості і транспорту Чеської Республіки (найважливіше об'єднання роботодавців) та приватної компанії «Трексіма», що працює з інформаційними системами та аналітичними дослідженнями у сфері праці. Фінансування проекту здійснюється з двох джерел: Європейського соціального фонду (приблизно 80%) та державного бюджету Чеської Республіки (близько 20%).

Консорціум створив Національну систему професій як відкриту базу даних, що складається з трьох основних розділів:

а) *Каталог*. Всі види економічної діяльності поділено на 48 секторів (наприклад, будівництво, інформаційні технології, сільське господарство, охорона здоров'я, фармакологія); для кожного сектора подано опис відповідних професій. Наприклад, у розділі «Будівництво» описано 72 професії, в «Інформаційних технологіях» – 15, «Сільському господарстві» – 46 професій тощо. Всі професії класифіковано відповідно до рівня кваліфікації (від 1 до 8); кожен професію описано за видом виконуваних робіт, середньою зарплатою, умовами праці, кваліфікаційними вимогами (знання, навички, компетенції, професійна освіта й сертифікати), загальними вимогами та вимогами до стану здоров'я.

б) *База даних компетенцій*. Цей розділ складається з трьох частин: знання, навички і компетенції.

Розділ «Знання» поділено на 11 груп (наприклад, група «Технологія та обробка матеріалів»), тоді як кожна група складається з декількох десятків підгруп (наприклад, «Електротехніка») та ще вужчих підгруп (наприклад, «Вимірювання електричних величин»).

Для кожної підгрупи подано перелік професій, для виконання яких слід володіти відповідними знаннями – наприклад, існує 77 професій, для яких потрібно знати, як вимірювати електричні величини.

Розділ «Професійні навички» поділено на 7 основних груп (наприклад, «Мануальні навички», «Робота з людьми»), кожна з яких теж складається з багатьох підгруп. Подано перелік професій, для виконання яких слід володіти конкретними підгрупами навичок.

Розділ «Загальні компетенції» складається з 21 основної групи, підгруп та вужчих підгруп. До основних груп належать «Мовні компетенції», «Письмо й комунікація», «Керування транспортними засобами» тощо. Розділ подає перелік відповідних професій.

в) *Інформація про Секторні ради*. Секторні ради – це органи, які допомагають створювати та підтримувати Національну систему професій (а також Національну систему кваліфікацій). Секторна рада (СР) – це група авторитетних представників роботодавців, професійних організацій, надавачів освітніх і навчальних послуг, а також інших фахівців у сфері людських ресурсів даного сектора. Секторні ради підтримують інтереси сектора серед державних установ і навчальних закладів. Головні завдання СР: проводити моніторинг ринку праці,

конкретизувати потреби сектора в робочій силі, а також підтримувати контакт з державними органами й навчальними закладами. На даний момент створено 24 секторні ради, наприклад, Секторна рада харчової і переробної промисловості, Секторна рада готелів, закладів харчування і туризму.

*Національна система кваліфікацій.*

У 2005 році Міністерство освіти, молоді і спорту Чехії розпочало реалізацію проекту «Створення національної системи кваліфікацій як зміцнення зв'язку між первинною і продовженою освітою та навчанням». Мета проекту – створити 340 кваліфікацій, включно зі стандартами оцінювання, за 2005–2008 рр. Після закінчення цього проекту Міністерство, спільно з національним інститутом професійної освіти і навчання, розпочало у 2009 році схожий проект («Національна система кваліфікацій II»), який передбачає створення 1100 кваліфікацій. Обидва проекти фінансує Європейський соціальний фонд (близько 80%), а також державний бюджет (близько 20%). Кошторис другого проекту складає майже 5 мільйонів євро.

Система кваліфікаційних стандартів лежить в основі Національної системи кваліфікацій (НСК).

Кваліфікаційний стандарт – це структурований опис професійних компетенцій, потрібних для належного виконання професійної діяльності. Опис складається зі специфікації компетенцій, що їх вимагає кваліфікація. Оскільки Закон «Про оцінку й визнання результатів продовженої освіти і навчання» від 2006 року розрізняє часткові і повні кваліфікації, НСК також пропонує кваліфікаційні стандарти як для повних, так і для часткових кваліфікацій.

Кваліфікаційний стандарт для *часткової кваліфікації* складається з професійних компетенцій (наприклад, фарбування й освітлення волосся, обслуговування печей у пекарнях), а також опису, яким чином повну кваліфікацію можна зібрати з декількох часткових. Кваліфікаційний стандарт для *повної кваліфікації* складається з:

- професійних компетенцій, потрібних для виконання професійної діяльності;
- професійних компетенцій, потрібних для підвищення кваліфікації;
- загальних компетенцій;
- переліку часткових кваліфікацій для отримання повної кваліфікації.

## РОЗДІЛ 1

---

НСК визначає не тільки *кваліфікаційні*, але й *оцінні стандарти*, оскільки потрібно чітко визначити, чи отримала певна особа потрібні компетенції. Інформаційна система НСК містить таку інформацію<sup>6</sup>:

- назва і номер кваліфікації;
- назва професії, якої стосується ця кваліфікація;
- кваліфікаційний стандарт;
- оцінний стандарт;
- назва уповноваженого органу;
- перелік осіб, уповноважених проводити оцінку.

У випадку часткової кваліфікації подано також вимоги про матеріальні передумови оцінювання, вартість та тривалість оцінної процедури.

Секторні ради, про які йшлося в описі Національної системи професій, також беруть участь у створенні НСК. Ради вирішують, для яких часткових кваліфікацій слід розробити стандарти протягом року. Вони також утворюють робочі групи для створення пропозицій щодо часткової кваліфікації. Такі пропозиції оцінює або змінює відповідна секторна рада. Оцінку пропозицій виконують також Міністерство освіти, молоді і спорту, Міністерство праці і соціальних справ і спеціальний уповноважений орган. Наприкінці Міністерство освіти, молоді і спорту затверджує пропозицію, і всі відомості з неї вводять до інформаційної системи НСК, де вже сьогодні можна знайти інформацію про приблизно 160 часткових і 35 повних кваліфікацій.

Процедура створення, оцінки й затвердження кваліфікаційного стандарту вимагає багато часу і триває 12–20 місяців.

Починаючи з 2012 року всі освітні програми первинної професійної освіти будуть класифікувати відповідно до рівнів Європейської рамки кваліфікацій. Після цього рівень за ЄРК буде подано на всіх документах про освіту, а також на сертифікатах про повну або часткову кваліфікацію. Це стосується всіх країн Європейського Союзу. Завдяки цьому вдасться спростити порівняння документів про освіту різних країн ЄС та сприяти мобільності студентів, випускників і робітників у межах Європейського Союзу.

---

<sup>6</sup> <http://www.narodni-kvalifikace.cz>

# 2

## ПРОЦЕСИ ТРАНСФОРМАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНИХ СИСТЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

---

### 2.1. Професійна освіта і навчання в умовах європейської інтеграції

Концепція ціложиттєвого навчання (освіти упродовж життя), прогресивні ідеї якої викладено в документах і матеріалах міжнародних організацій, зокрема в доповіді «Освіта: невідомий скарб» та в Рекомендаціях ЮНЕСКО і МОП «Технічна і професійна освіта та підготовка для XXI століття», та в інших міжнародних документах, що спрямовують підготовку конкурентоспроможного виробничого персоналу у XXI столітті, зумовили посилення уваги до проблем професійної освіти і навчання в умовах європейської інтеграції.

Передусім звертає на себе увагу Лісабонська стратегія, схвалена на спеціальному засіданні Ради Європейського Союзу, що відбулася 23–24 березня 2000 року в м. Лісабоні (Португалія). У прийнятому документі окреслено:

- нові виклики;
- сильні й слабкі сторони Європейського Союзу;
- напрями діяльності;
- оновлення європейської моделі шляхом інвестицій в людські ресурси;
- можливості розвитку освіти і підготовки з метою жити і працювати в суспільстві знань;
- розвиток активної політики працевлаштування;
- вдосконалення й ускладнення нової політики координації<sup>7</sup>.

Звернімося до п. 26 документа, в якому викладено обов'язкові кроки, що слід здійснити в процесі його реалізації:

- забезпечити істотне щорічне зростання інвестицій в людські ресурси;
- кількість молодих людей віком від 18 до 24 років, що мають тільки загальну середню освіту, скоротити до 2010 р. наполовину, тобто виникає об'єктивна потреба збільшити удвічі кількість молоді, яка має здобути професію в системі професійної освіти і навчання;

---

<sup>7</sup> Strategia Lizbońska. – posiedzenie Rady Unii Europejskiej w Lizbonie, 23 i 24 marca 2000g. – Wnioski Prezydencji. WKS.: Europejskie idee i inspiracje edukacyjne – (wybór dokumentów) . – T. Gawlika, Tomasz Kupidury. – Radom. Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy. – 2005. – S. 28–34.

- середні та професійні школи забезпечити підключенням до Інтернету і перетворити в багатофункціональні локальні осередки підготовки з найсучаснішими методами навчання, які стануть доступними для багатьох груп населення; має бути налагоджена взаємно корисна співпраця між навчальними закладами та науковими інституціями;
- європейське регулювання окреслило такі базові вміння, які мають формуватися в рамках неперервного навчання:
  - знання інформатики;
  - іноземних мов;
  - технологічної культури;
  - підприємливість, а також якості й уміння, необхідні для суспільного життя; має бути впроваджений європейський диплом, що засвідчує знання інформатики із децентралізованими процедурами, що впливало б на зростання інформативної підготовки в усьому Європейському Союзі;
- надавати можливість отримувати нові знання й підвищувати кваліфікацію як через освітянські осередки та заклади професійної підготовки, так і через роботодавців.

Цінність Лісабонської резолюції (2000 р.) полягає в обґрунтуванні положення щодо взаємодії *«між політикою в галузі економіки, зайнятості і розвитку людських ресурсів на основі забезпечення високоякісної професійної освіти і навчання та підвищення ефективності використання інвестицій в людські ресурси»*<sup>8</sup>.

З цим тісно пов'язана Копенгагенська Декларація Європейської Комісії та міністрів освіти європейських країн з розвитку співробітництва в галузі професійної освіти і навчання в Європі, прийнята у Копенгагені (Данія) в листопаді 2002 р. Цим документом було започатковано «Копенгагенський процес», спрямований на реалізацію низки завдань:

- створення єдиного європейського простору в галузі професійної освіти і навчання (ПОН);
- забезпечення прозорості кваліфікацій за рахунок упровадження Європейського резюме, Додатка до диплома чи свідоцтва про освіту, Mobilipass – свідоцтва про навчання за кордоном, у тому

---

<sup>8</sup> Там само.

- 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 компетенцій і кваліфікацій шляхом визначення європейської рамки кваліфікацій;
  - запровадження єдиної рамки кваліфікацій для забезпечення порівнюваності та прозорості національних кваліфікацій;
  - створення єдиної системи перенесення знакових одиниць, що забезпечують прозорість, завдяки розробці механізмів перенесення й визнання компетенцій і (чи) 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;
  - розробки загальних принципів визнання неформального і спонтанного 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 неформального і спонтанного навчання;
  - розробки кваліфікацій і компетенцій на галузевому рівні на основі узагальнення досвіду, накопиченого на цьому рівні, формування галузевих кваліфікацій і компетенцій у рамках різних програм ЄС, інтеграції відповідних структур та ініціатив у цій галузі, визначення пріоритетних галузей та визнання кваліфікацій професійним співробітництвом;
  - забезпечення якості і розробки загальних критеріїв і принципів оцінки якості ПОН для підвищення економічної ефективності від інвестицій шляхом оцінки відповідних стандартів та їх використання; розробку загальної рамки забезпечення якості; обґрунтування і визначення індикаторів якості для ПОН на основі використання кращого досвіду, створення Європейського керівництва із самооцінки, аналізу структур, що займаються забезпеченням якості;
  - задоволення потреб у навчанні викладачів і майстрів ПОН шляхом участі, підвищення ролі і мотивації педагогічних працівників професійних навчальних закладів, що забезпечується визна-



ченням потреб викладачів, майстрів та інструкторів в уміннях, необхідних у суспільстві, які базуються на знаннях, та створення умов для оволодіння цими вміннями<sup>9</sup>.

Як показують дослідження з проблем порівняльної професійної педагогіки (Н. Абашкіної, Т. Десятова, В. Кудіна, Н. Ничкало, Л. Пуховської, М. Туленкова, О. Щербак), питання підготовки сучасного виробничого персоналу в державах ЄС вирішується на найвищому політичному рівні, оскільки вони є складовою загальноєвропейської стратегії зайнятості й економічного розвитку.

Розроблені стратегії і прийняті рішення опираються на реальний досвід, традиції і потенціал національних освітніх систем держав – членів Європейського Союзу. Ці документи не припускають уніфікації систем професійної освіти і навчання, позбавлення їх національної своєрідності. Це дуже важливий момент, адже жодне політичне рішення не може реалізовуватися, якщо воно не відповідає як реальним потребам, так і можливостям та наявним ресурсам країн – членів ЄС.

Як відомо, формування бази Копенгагенських рішень відбувалося впродовж трьох останніх десятиліть у процесі розробки й апробації різноманітних моделей у галузі забезпечення якості професійної освіти і навчання, оцінки і сертифікації кваліфікацій і неформального навчання; стандартів ПОН; професійних компетенцій тощо. Обмін досвідом цих розробок і «кристалізація» загальних принципів реформування ПОН і стали основою комплексної стратегії розвитку підготовки виробничого персоналу.

Формування всіх новітніх стратегій і моделей у галузі ПОН у державах ЄС здійснюється за безпосередньої і активної участі соціальних партнерів. Вони забезпечують зв'язок професійної освіти і навчання з ринком праці та реальними потребами економіки. Усі інновації підлягають широкому обговоренню в суспільстві, оскільки вони стосуються не тільки держави і роботодавців, а й громадян, які є суб'єктами системи професійної освіти і навчання.

Загальний контекст реформування ПОН закладається стратегією навчання протягом усього життя. Це реалізується з урахуванням домовленості держав ЄС щодо національних стратегій і планів діяльнос-

---

<sup>9</sup> Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Копенгагенский процесс. Центр изучения проблем профессионального образования / Национальная обсерватория профессионального образования РФ. – М., 2006. - С. 11-12.

ті в організації освіти впродовж життя як для формального, так і для неформального навчання, враховуючи інтереси всіх суб'єктів освіти, з особливим акцентом на розширенні доступу до навчання і підвищенні привабливості освіти і навчання для незахищених груп населення.

У Документі Копенгагенської наради Конференції щодо людського виміру (НБСЄ) (м. Копенгаген, 29 червня 1990 р.) зокрема зазначено, що:

1. Держави-учасниці висловлюють свою впевненість у тому, що захист та заохочення прав людини та основних свобод є однією з основоположних цілей правління, та підтверджують, що визнання цих прав та свобод є основою свободи, справедливості та миру...
3. Вони підтверджують, що демократія є невід'ємним елементом правової держави. Вони визнають важливість плюралізму стосовно політичних організацій...
5. Вони урочисто стверджують, що до числа елементів справедливості, які необхідні для повного висловлення гідності, що притаманна людській особистості, та рівних і невід'ємних прав всіх людей, належать такі:
  - 5.1. – вільні вибори, що проводяться через розумні проміжки часу шляхом таємного голосування або рівноцінної процедури вільного голосування в умовах, що забезпечують на практиці вільне вираження думки виборцями при обранні своїх представників;
  - 5.2. – представницька за своїм характером форма правління, при якій виконавча влада підзвітна вибраним законодавчим органам або виборцям;
  - 5.3. – зобов'язання уряду й органів державної влади дотримуватися конституції і діяти у сумісний з законом спосіб;
  - 5.4. – чітке розмежування між державою та політичними партіями; зокрема, політичні партії не будуть зливатися з державою;
  - 5.5. – діяльність уряду й адміністрації, а також судових органів здійснюється у відповідності з системою, встановленою законом. Повага до такої системи повинна бути забезпечена;..
  - 5.7. – права людини й основні свободи будуть гарантуватися законом і відповідати зобов'язанням за міжнародним правом;..
  - 5.9. – усі люди рівні перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист з боку закону. У зв'язку з цим закон забороняє будь-яку дискримінацію і гарантує всім особам рівний та ефективний захист від дискримінації за будь-якою ознакою;

6. Держави-учасниці заявляють, що воля народу, виявлена вільно і чесно у ході періодичних і справжніх виборів, є основою влади та законності будь-якого уряду. Держави-учасниці відповідно поважають право своїх громадян брати участь в управлінні країною безпосередньо або через представників, вільно обраних ними під час чесного виборчого процесу. Вони визнають свою відповідальність за захист та охорону відповідно до своїх законів, своїх зобов'язань відповідно до міжнародного права у галузі прав людини та своїми міжнародними зобов'язаннями, вільно встановлений демократичний устрій від діяльності окремих осіб, груп чи організацій, які використовують або не відмовляються від тероризму чи насилля, спрямованого на повалення цього устрою чи такого порядку в іншій державі-учасниці.
7. Для того, щоб воля народу служила основою влади уряду, держави-учасниці:
  - 7.1 – проводять вільні вибори з розумною періодичністю, як це встановлено законом;
  - 7.2 – передбачають, щоб всі мандати, принаймні в одній палаті національного законодавчого органу, були об'єктом вільного змагання кандидатів в ході всенародних виборів;
  - 7.3 – гарантують дорослим громадянам загальне та рівне виборче право;
  - 7.4 – забезпечують проведення таємного голосування або застосування рівноцінної процедури вільного голосування, а також чесний підрахунок голосів та опублікування офіційних результатів;
  - 7.5 – поважають право громадян добиватися політичних чи державних посад особисто чи в ролі представників політичних партій чи організацій без дискримінації;
  - 7.6 – поважають право окремих осіб чи груп осіб створювати в умовах повної свободи свої політичні партії або інші політичні організації та надають таким політичним партіям і організаціям необхідні юридичні гарантії, що дозволяють їм змагатися між собою на основі рівності перед законом та органами влади;
  - 7.7 – забезпечують, щоб закон та державна політика допускали проведення політичних кампаній в атмосфері свободи та чесності, в якій жодні адміністративні дії, примус чи залякування не утримували би партії та кандидатів від вільного викладу своїх поглядів і оцінок, а також не заважали би виборцям ознайом-

люватися з ними та обговорювати їх або голосувати вільно, не побоюючись покарання;

- 7.8 – забезпечують умови, щоб не встановлювалися будь-які юридичні чи адміністративні бар'єри для безперешкодного доступу до засобів масової інформації на недискримінаційній основі для всіх політичних угруповань та окремих осіб, які бажають взяти участь у виборчому процесі.
- 7.9 – забезпечують, щоб кандидати, які отримали необхідну кількість голосів, визначену законом, належним чином вступали на посаду та мали змогу залишатися на ній до закінчення строку своїх повноважень або до їх припинення іншим чином, що регулюється законом у відповідності з демократичними парламентськими та конституційними процедурами.
8. Держави-учасниці вважають, що присутність спостерігачів, як іноземних, так і національних, може підвищити авторитетність виборчого процесу для держав, в яких проводяться вибори. Тому вони запрошують спостерігачів від будь-яких інших держав-учасників КБСЕ та будь-яких відповідних приватних установ і організацій, які цього забажають, спостерігати за ходом їх національних виборів в обсязі, що допускається законом. Вони також будуть прагнути сприяти такому ж доступу до виборчих процесів, що проводяться на нижчому від національного рівні. Такі спостерігачі будуть брати на себе обов'язок не втручатися у виборчий процес.

Згідно з Копенгагенською декларацією (2002 р.) національні стратегії мають спрямовуватися на реалізацію трьох взаємопов'язаних цілей:

- підвищення якості і ефективності систем професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу;
- полегшення доступу до професійної освіти і навчання всіх категорій громадян;
- відкриття досвіду національних систем професійної освіти і навчання кожної країни зовнішньому світу.

Принципи реалізації співробітництва в галузі ПОН відповідно до Копенгагенської декларації (2002 р.) визначаються так:

- добровільність;
- використання досвіду, накопиченого в рамках національних систем (так званий підхід знизу – догори);

- залучення всіх важливих суб'єктів ПОН і передусім – соціальних партнерів;
- прозорість діяльності і взаємна довіра;
- довготривала основа;
- орієнтація на сучасні та майбутні пріоритети.

Система професійної освіти і навчання сформована у 2010 р. Вона стане світовим стандартом якості, що відповідатиме таким принципам, як:

- добровільний характер співробітництва;
- оптимізація моделей і зразків, що сформувалися в рамках національних систем професійної освіти і навчання;
- спрямованість на потреби користувачів різних категорій;
- участь соціальних партнерів<sup>10</sup>.

Про визнання висловлених ідей і принципів у світі свідчить те, що, підтримуючи виконання Копенгагенської декларації (2002 р.), були створені віртуальні співтовариства, з метою здійснення комунікації та обміну думками між усіма учасниками цього процесу. Віртуальні співтовариства на своїх сайтах в режимі он-лайн розміщують актуальну інформацію, всіляко сприяють обміну нею, а також організовують широке обговорення виконання прийнятих рішень. Про міжнародну підтримку віртуального співтовариства свідчить і те, що воно налічує понад 170 членів з 20 країн<sup>11</sup>. Розгортанню його діяльності в Європі сприяє активна участь європейських соціальних партнерів та Європейського економічного і соціального комітету.

З метою забезпечення конкретної роботи, спрямованої на виконання рішень Копенгагенської декларації (2002 р.) були сформовані технічні робочі групи за напрямками. Ними проведено значну аналітичну роботу, перші результати якої були опубліковані ще у 2003 році. Значний науковий і практичний інтерес становлять матеріали технічних робочих груп за напрямками:

- забезпечення якості професійної освіти і навчання;
- стандарти ПОН;

---

<sup>10</sup> Олейникова О. Н. Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения. Копенгагенский процесс. – М., 2004. – С. 18.

<sup>11</sup> Там само.

- європейське керівництво із самооцінки навчальних закладів;
- створення Європейської системи перенесення кредитних одиниць<sup>12</sup>.

Важливе теоретичне і практичне значення має Робоча програма щодо загальних цілей і завдань (лютий 2002 р.), згідно з якою перед системами професійної освіти і навчання постали такі завдання:

- забезпечення якості підготовки виробничого персоналу;
- розширення доступу до ПОН та її відкритість зовнішньому світу;
- забезпечення порівнюваності систем освіти і навчання для оптимального використання внутрішнього різноманіття національних систем освіти;
- підвищення професійної мобільності;
- забезпечення офіційного визнання знань, умінь і кваліфікацій у всьому просторі ЄС в інтересах неперервного навчання та кар'єрного просування.

Важливе значення для розвитку професійної освіти в умовах інтеграції мають матеріали міжнародної конференції «Зміцнення співробітництва в галузі ПОН» (27 червня 2002 р. м. Брюссель, Бельгія). В її резолюції додатково сформульовані такі завдання в галузі ПОН:

- зміцнення і розвиток європейського співробітництва в галузі ПОН, спрямованого на сприяння вільній зміні роботи і переміщенню між державами, галузями і регіонами;
- підвищення якості і привабливості професійної освіти і навчання;
- створення європейського простору професійної освіти і навчання.

Водночас здійснювалося подальше опрацювання стратегії навчання протягом усього життя. У Резолюції конференції було прийнято рекомендації щодо розвитку освіти протягом усього життя, які інтегрують і розвивають зміст резолюцій, прийнятих у містах Лісабоні й Барселоні, закладають основи для більш тісного співробітництва в галузі професійної освіти і навчання з таких питань, як прозорість, визнання, перенесення кредитних одиниць та якість кваліфікацій і компетенцій у контексті стратегії ціложиттєвого навчання (освіти упродовж життя). Проблема стандартизації – одна з ключових у цих міжнародних документах.

---

<sup>12</sup> Там само, С. 19–58.

## 2.2. Створення навчальних планів

Процес створення навчальних планів у країнах – нових членах ЄС перед їхнім приєднанням до Євросоюзу був зосереджений на прийнятті рішень на загальнодержавному рівні: центральні відомства розробляли проекти навчальних планів для усіх галузей професійно-технічної освіти, а міністерства освіти (або інші міністерства, відповідальні за професійну освіту) затверджували їх. ПТНЗ отримували затверджені міністерством навчальні плани та керувалися ними як основними документами для своєї діяльності. Всі ПТНЗ, що надавали первинну професійну освіту в певній галузі, користувалися однаковими навчальними планами.

Приєднання до ЄС принесло із собою, серед іншого, принцип субсидіарності, який передбачає, що прийняття рішень з різних питань слід переносити на якнайнижчий рівень. Схвалення цього принципу новими членами ЄС також вплинуло на прийняття рішень у сфері освіти (у тому числі професійної). Було збільшено повноваження органів, відповідальних за освіту й навчальні заклади на регіональному і місцевому рівнях. Це стосувалося також розробки навчальних планів.

Згідно з цим принципом створення навчального плану складається з двох етапів:

- 1) Центральні органи (переважно Міністерство освіти та Національний інститут професійної освіти) відповідають за розробку освітніх стандартів. Стандарти визначають навчальні результати для певного типу навчального закладу, а у сфері профтехосвіти – навчальні результати за професіями.
- 2) Професійно-технічні навчальні заклади відповідають за створення навчального плану, який мусить відповідати вимогам доцільного освітнього стандарту.

З одного боку, всі навчальні плани містять освітні стандарти (однакові для закладів одного типу), з іншого – вони пропонують зміст навчання, що відрізняється залежно від навчального закладу та регіону, в якому його розташовано. Освітні стандарти забезпечують порівнюваність освіти, наданої різними закладами, тоді як специфічні елементи навчального плану дають можливість віддати належне унікальним аспектам конкретного закладу, на які впливає, наприклад, його середовище (специфічна структура економіки, місцеві підприємства, ринок праці), наявне обладнання, кваліфікація педагогічного колективу тощо.



Таким чином, навчальні заклади самостійно створюють свої навчальні плани. Вони також вирішують, якою буде структура навчальних предметів, скільки годин виділити на кожен предмет, які використовувати підручники, методи навчання тощо.

Що стосується спеціальностей профтехосвіти, Міністерство освіти затверджує перелік можливих професій, тоді як ПТНЗ (спільно з регіональними відділами освіти) вирішують, які пропонувати.

Окрім збільшення повноважень і сфер відповідальності для кожного навчального закладу, його керівника і педагогічного колективу, у розвиткові систем профтехосвіти в країнах ЄС спостерігаємо такі тенденції:

- зменшується кількість спеціальностей у первинній професійній освіті, оскільки спеціальності стають ширшими;
- інтенсифікується співпраця між ПТНЗ та роботодавцями і соціальними партнерами;
- кількість засновників та органів управління дещо зростає: окрім державних навчальних закладів, якими керують регіональні відділи освіти, існують також приватні ПТНЗ, управління якими здійснюють приватні або релігійні організації;
- збільшується міжнародна співпраця навчальних закладів.

Наведемо приклад, як відбувається створення навчальних планів у Чеській Республіці.

Міністерство освіти, молоді і спорту провело реформу розробки навчальних планів спільно з Національним інститутом професійної освіти в рамках декількох проектів (співфінансованих Європейським соціальним фондом).

У 2005–2008 роках для всіх професійно-технічних спеціальностей було створено так звані «рамкові освітні програми». Вони становлять зразок для розробки навчальних планів окремих закладів – «інституційних навчальних програм». Їхнє створення має тривати у 2009–2012 роках. Також було створено спеціальні центри у 14 регіонах Чехії, які допомагають працівникам ПТНЗ створювати інституційні навчальні програми.

Починаючи з 2009 року близько 75% учнів чеських ПТНЗ вчать за новими навчальними планами. Планується, що всі навчальні заклади перейдуть на нові плани у 2012 році.



### *Європейська система кредитів для професійної освіти і навчання.*

Європейська система кредитів для професійної освіти і навчання (ЄСКПОН) перебуває в розробці, починаючи з рішення Копенгагенської декларації (2002 р.) про систему перенесення кредитів для професійно-технічної освіти з метою підтримати прозорість, порівнюваність та визнання компетенцій і кваліфікацій між різними країнами та на різних рівнях.

Мета ЄСКПОН – сприяти перенесенню, визнанню та накопиченню оцінених навчальних результатів осіб, які мають на меті отримати кваліфікацію. Це дозволить покращити розуміння отриманих навчальних результатів та їхню прозорість, зміцнити міжнародну і внутрішню мобільність і портативність у сфері ціложиттєвого навчання, а також покращити мобільність і портативність кваліфікацій на національному рівні між різними галузями економіки та в межах ринку праці. Впровадження ЄСКПОН базується на добровільному рішенні країн-членів.

Графік упровадження ЄСКПОН складається з трьох основних періодів:

- а) під час підготовчого періоду, який триватиме до 2012 року, держави-члени мають підготувати відповідні передумови та вжити заходи для підготовки до впровадження системи кредитів; у цей період кожна країна-член може затвердити й упровадити ЄСКПОН, провести тестування й експерименти, підтримку для яких можна отримати в рамках програми ціложиттєвої освіти і навчання, не чекаючи до 2012 року;
- б) період поступового впровадження ЄСКПОН, що триватиме до 2014 року;
- в) можливий перегляд Європейської рекомендації у 2014 році.

ЄСКПОН – це система кредитів на основі одиниць. Одиниці навчальних результатів безпосередньо пов'язані з кваліфікаціями. Методологічна рамка містить принципи та основні технічні специфікації стосовно створення одиниці навчальних результатів, перенесення й накопичення цих одиниць, а також визначення навчального результату. Вона також пропонує методіку призначення кредитних балів за одиниці й кваліфікації, тлумачить поняття кваліфікацій та значення навчальних результатів у професійно-технічній освіті.

Одиниці навчальних результатів – це компоненти кваліфікацій, що складаються зі зв'язного набору знань, навичок і компетенцій, які можна оцінити й затвердити. Одиниця може бути обмежена до однієї

кваліфікації або спільною для різних кваліфікацій. Бали ЄСКПОН дозволяють проводити нумеричне оцінювання відносної вартості кожної одиниці у повній кваліфікації.

### *ЄСКПОН як система кредитів на основі навчальних результатів.*

Терміном «навчальний результат» окреслено твердження про те, що учень знає, розуміє та вміє виконати після завершення навчального процесу – визначене як знання, навички і компетенції.

В основі ЄСКПОН лежить опис кваліфікацій на основі навчальних результатів (визначених категоріями ЄРК: знання, навички і компетенції). Навчальні результати, організовані в одиниці, можна переносити та накопичувати для отримання кваліфікацій. Тоді, як існуючі системи кредитів зазвичай орієнтуються на вхідні фактори навчання (час, тривалість або навчальне навантаження), ЄСКПОН пропонує використовувати саме навчальні результати як підставу для присвоєння кредитів і, зрештою, кваліфікацій.

Кредит – це набір навчальних результатів, отриманих певною особою, які було оцінено та які можна накопичувати для отримання кваліфікації або переносити до інших програм навчання або кваліфікації. Навчальні результати – це сполучна ланка між професійними та освітніми стандартами. Кредит присвоюють за досягнутий навчальний результат. Учні отримуватимуть особистий табель, в якому буде подано детальну інформацію про оцінені навчальні результати, одиниці та присвоєні бали ЄСКПОН.

ЄСКПОН пов'язана з Додатком до сертифіката<sup>13</sup> «Європас» і Свідоцтвом про мобільність «Європас». Додаток «Європас» видають особам, які мають свідоцтво про закінчення ПТНЗ і отримання професійно-технічної освіти. Він описує, серед іншого, професії, отримані знання, навички й компетенції, які може виконувати власник сертифікату, а також деталі сертифікації. Додаток до сертифікату – це стандартизований документ, що складається відповідними сертифікаційними органами.

Мобільне свідоцтво «Європас» пропонує шаблон для запису навчальних результатів, отриманих у період перебування за кордоном з метою навчання (наприклад, виробнича практика в компанії, добровільна праця, або навчальний семестр у рамках програми обміну).

---

<sup>13</sup> Словом «сертифікат» в ЄС позначають, як правило, документ про отримання професійно-технічної освіти. Термін «диплом» вживають переважно в контексті вищої освіти. – *Прим. автора.*

### **2.3. Системи управління професійно-технічними навчальними закладами**

Існує два основні види професійно-технічних навчальних закладів, що пропонують професійну освіту і навчання в країнах ЄС на третьому рівні за Міжнародною стандартною класифікацією освіти (МСКО):

- а) професійно-технічні навчальні заклади другого ступеня (МСКО 3А), навчання в яких закінчується екзаменом (на атестат зрілості), що дає можливість вступати у заклади третього ступеня (вища освіта);
- б) професійні навчальні заклади (МСКО 3С), навчання в яких закінчується підсумковим екзаменом, що дає можливість виконувати роботу кваліфікованого робітника.

Управління державними професійно-технічними навчальними закладами другого ступеня зазвичай здійснюють органи місцевої влади (місцевого самоврядування), що виконують також роль засновників цих закладів.

Органи місцевої влади фінансують ці заклади за підтримки державного бюджету через відповідне міністерство, як правило, міністерство освіти. Управління державними професійними закладами другого ступеня також здійснюють органи місцевої влади, проте деякі заклади можуть належати до юрисдикції професійних асоціацій, наприклад, торгово-промислової палати.

В управлінні такими закладами важливу роль відіграють також інші міністерства (наприклад, мінекономіки, мінпромисловості, мінпраці).

Окрім державних ПТНЗ в країнах ЄС функціонують також приватні професійно-технічні навчальні заклади. Управління ними здійснюють, як правило, приватні організації (підприємства, муніципалітети, неприбуткові організації та фізичні особи).

Приєднання до ЄС принесло з собою збільшення повноважень, а також підвищення відповідальності ПТНЗ, особливо в посткомуністичних країнах. Вони стали більш незалежними. Тепер ПТНЗ визначають зміст навчання (створюють навчальні плани) і перелік спеціальностей – звичайно, після консультацій із засновником. Як правило, збільшилась відповідальність навчальних закладів перед місцевими зацікавленими сторонами (місцева влада, підприємства, ринок праці, професійні об'єднання, батьки тощо).

На чолі кожного ПТНЗ стоїть директор, якого призначає засновник після процедури відбору на основі відкритого конкурсу. У кожному навчальному закладі зазвичай є рада, до складу якої входять представники основних місцевих зацікавлених сторін. Директор радиться із членами ради у справах, пов'язаних із розвитком місцевої ситуації та діяльністю навчального закладу у цьому контексті.

Приклад із Чеської Республіки. Згідно з положеннями Закону «Про освіту», кожен ПТНЗ першого і другого ступенів повинен створити Раду навчального закладу, яка дає можливість учням, викладачам, засновникові та іншим зацікавленим сторонам брати участь в управлінні навчальним закладом. Одну третину членів Ради призначає засновник, третину обирають учні, ще третину – педагогічні працівники.

Існує ще один аспект, характерний для розвитку профтехосвіти: навчальні заклади і викладачі, що представляють одну галузь/професію об'єднуються в асоціації для захисту й підтримки своїх інтересів перед вищими органами влади та громадськістю. Наприклад, асоціація технологічних ПТНЗ.

Навчальні заклади профтехосвіти також входять до складу професійних об'єднань, наприклад, палат або гільдій. У деяких випадках асоціації професійно-технічних навчальних закладів на національному рівні входять до складу міжнародних асоціацій і мереж на рівні ЄС.

Європейська мережа освітніх рад (ЄМОР) – це мережа національних рад країн ЄС у сфері освіти. Освітні ради дають рекомендації урядам своїх країн у питаннях освіти. За допомогою ЄМОР відбувається обмін інформацією про освітню політику своїх держав та поглядами з цих питань, визначаються спільні погляди на освітню політику в Європейському Союзі, організовуються зустрічі, семінари й конференції, а також відбувається підготовка програмних тверджень.

Участь роботодавців в управлінні навчальними закладами та створенні навчальних планів в країнах ЄС.

Співпраця навчальних закладів, особливо професійно-технічних, із соціальними партнерами належить до фундаментальних принципів освітньої політики ЄС. Цей принцип впливає з того факту, що ПТНЗ працюють у середовищі, тісно пов'язаному з іншими видами навчальних закладів, з батьками, місцевою владою та соціальними партнерами. Всі ці зв'язки впливають на концепцію, завдання, зміст навчання та інші аспекти професійної освіти.

Соціальні партнери – це роботодавці та інші зацікавлені сторони, що мають вплив на місцевий ринок праці. До соціальних партнерів можна зарахувати такі інституції:

- малі, середні й великі підприємства (роботодавці);
- торгово-промислові палати, у тому числі їхні регіональні й галузеві представництва;
- центри зайнятості та інші організації, що надають послуги працевлаштування;
- професійні асоціації, гільдії;
- органи державної влади;
- місцеві/регіональні органи влади;
- профспілки;
- батьки.

Реалізація соціального партнерства передбачає різноманітні заходи, такі як спільний аналіз ринку праці, конкретизація вимог щодо компетенцій і навичок випускників, організація виробничої практики учнів на підприємствах, підтримка підвищення кваліфікації викладачів, конкурси професійної майстерності, участь у спеціальних заходах (ярмарки, виставки, презентації), підтримка спільних інтересів, інформаційні послуги тощо. До найважливіших заходів у рамках соціального партнерства належить співпраця ПТНЗ з роботодавцями у розробці навчальних планів.

Участь роботодавців у створенні навчальних планів належить до традиційних заходів у рамках соціального партнерства в «старих» членах ЄС, проте вона перетворюється на звичайну справу і в «нових» країнах.

Приклади соціального партнерства на галузевому рівні відображено в публікації ЄЦРПТО «Галузеві партнерства» (2009 р.) [5]

У більшості країн ЄС діють не лише державні ПТНЗ, але й приватні професійно-технічні заклади, засновані роботодавцями або іншими соціальними партнерами (наприклад, торгово-промисловими палатами або місцевою владою).

Роботодавці-засновники мають безпосередній вплив на управління навчальним закладом і створення навчальних планів. У багатьох країнах ЄС учні ПТНЗ (особливо на рівні підмайстра) беруть участь у виробничому навчанні на базі підприємств. У таких випадках співпраця навчального закладу й підприємства надзвичайно інтенсивна і впливає на управління закладом у розробку навчальних планів.

Професійно-технічні навчальні заклади в країнах ЄС співпрацюють із соціальними партнерами на місцевому, національному та галузевому рівнях.

Співпраця на місцевому/регіональному рівні зосереджується переважно навколо специфікації вимог щодо професійних навичок випускників, організації виробничої практики, переході учнів з навчального закладу до місця праці, участі в спеціальних заходах тощо.

Співпраця на національному/галузевому рівні зосереджується в першу чергу навколо створення навчальних планів, переговорів щодо питань кваліфікацій, нормативно-правової бази, конкурсів професійної майстерності тощо.

Кілька років тому, в рамках розробки Національної системи професій та Національної системи кваліфікацій, виник позитивний досвід у Чехії, де було створено так звані Секторні ради. Сьогодні існує 24 ради. Кожна з них відповідає за конкретний економічний сектор, наприклад, електротехніка, сільське господарство, хімічна промисловість, будівництво, ІКТ і телекомунікації тощо.

До складу Секторних рад входять представники важливих роботодавців у відповідній галузі, експерти з професійних асоціацій, а також представники закладів, що надають послуги освіти і навчання. Кожна рада представляє інтереси відповідної галузі, у тому числі під час різноманітних переговорів, особливо з міністерствами та надавачами освітніх послуг. Секторні ради виконують такі завдання:

- моніторинг ринку праці, визначення змін і тенденцій на ньому;
- виголошення потреб галузі, особливо у сфері розвитку людських ресурсів;
- підтримка освіти й навчання, а також розвиток професійних навичок;
- комунікація з державними органами й надавачами освітніх послуг;
- участь у Національній системі професій і Національній системі кваліфікацій.

Секторні ради також залучені до створення навчальних планів. Вони беруть участь у розробці так званих рамкових освітніх програм для професійної освіти й навчання у відповідній галузі (як національні стандарти). У програмах визначено вимоги (знання, компетенції, навички) на національному рівні, обов'язкові для кожного навчального закладу у відповідній галузі. Кожний навчальний заклад додає свій

компонент до національних вимог і створює власну шкільну освітню програму. В розробці шкільної освітньої програми беруть участь місцеві роботодавці й інші соціальні партнери.

Згідно з даними нещодавнього дослідження кожний чеський професійно-технічний навчальний заклад, розробляючи освітню програму, співпрацював (у середньому) з 4 великими та 9 малими підприємствами. Рекомендації соціальних партнерів допомогли оптимізувати кількість навчальних годин, вдосконалити перелік навичок випускників, створити нові предмети тощо.

## **2.4. Представлення результатів діяльності ПТНЗ**

Професійно-технічні навчальні заклади в країнах ЄС здійснюють заходи для представлення результатів своєї діяльності та своїх успіхів. Зробити це можна трьома основними шляхами: на Веб-сайтах, під час спеціальних заходів, беручи участь у різноманітних професійних конкурсах.

На веб-сайтах зазвичай подають інформацію про навчальні програми, працівників, заходи і результати діяльності, нормативні документи, останні події, проекти тощо. Деякі ПТНЗ подають інформацію також іноземними мовами.

Професійно-технічні навчальні заклади також проводять спеціальні заходи для місцевої громадськості, які може організувати як окремий навчальний заклад, так і інші організації, наприклад, місцеві органи влади, регіональний центр зайнятості, місцеві торгово-промислові палати тощо. Нерідко проводяться регіональні освітні ярмарки, на яких потенційні учні і їхні батьки можуть довідатися про навчальні заклади регіону, а особи, що шукають працю, отримують інформацію про відповідні програми підготовки. ПТНЗ улаштовують дні відкритих дверей – переважно для потенційних учнів і їхніх батьків, щоб показати приміщення та матеріально-технічну базу навчального закладу.

На рівні ЄС і окремих держав професійні конкурси організовують переважно національні інституції: в першу чергу професійні асоціації (палати, гільдії), а також асоціації навчальних закладів. Головна мета цих заходів – порівняти й оцінити професійні навички учнів для підтримки якості професійної освіти і навчання.

«Світові навички – Європа» – це асоціація, що підтримує дотримання найвищих стандартів професійно-технічної освіти і навчання. Вона зосереджує свою діяльність на організації і проведенні конкурсів фахової



## РОЗДІЛ 2

---

майстерності як засобу для подальшого розвитку професійного навчання в Європі. Вона підвищує обізнаність щодо важливості професійної досконалості та високої якості профтехосвіти в Європі за допомогою різних заходів. До найважливіших належать «Євронавички».

«Євронавички» – це конкурс фахової майстерності, що організовується раз на два роки однією з країн-членів асоціації. Це видовищна популяризація робітничих професій, що приділяє основну увагу фаховій майстерності сотень талановитих учнів, обраних через національні конкурси своїх країн.

«Євронавички–2008» відбувалися в м. Роттердамі (Нідерланди), «Євронавички–2010» – в м. Лісабоні (Португалія), тоді як 2012 року конкурс проведуть у м. Спа Франкоршам (Бельгія). У програмі передбачено 40 категорій (наприклад, слюсарі, кухарі, електрики, перукарі). Організатори очікують близько 40 тис. відвідувачів, переважно учнів та викладачів ПТНЗ.

Подібний захід проводять і на всесвітньому рівні – «Світові навички». Конкурс відбувається щодва роки у ті роки, коли не організовують «Євронавички». У 2009 році «Світові навички» провели в м. Калгарі (Канада), 2011 року – в м. Лондоні (Великобританія), у 2013 році конкурс прийматиме м. Лейпціг (Німеччина).



# 3

## **ПРОГРАМИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ, ЩО ПІДТРИМУЮТЬ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНУ ОСВІТУ І ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ**

---

### 3.1. Програма ціложиттєвого навчання

Освітня політика, у тому числі у сфері профтехосвіти, належить до компетенції окремих держав-членів ЄС, адже рішення в цій царині приймають національні уряди країн.

У 2002 році була утворена Європейська Комісія, яка разом із державами-членами ЄС та іншими країнами виступає за впровадження «Копенгагенського процесу», у якому викладено основи для співробітництва в питаннях професійної освіти і навчання у 33 європейських країнах.

У рамках освітньої політики ЄС стратегічні цілі Євросоюзу визначені як загальне бачення, тоді як для держав-членів вони набувають кшталту рекомендацій. Хоча кожна держава-член ЄС несе відповідальність за організацію та утримання своїх систем освіти і навчання, існують переваги у спільній роботі над вирішенням спільних проблем. Таким чином, керівні органи ЄС не можуть безпосередньо впливати на освітню політику держав-членів.

Програми ЄС належать до найважливіших механізмів опосередкованого впливу на освітню політику окремих країн для досягнення стратегічних цілей Союзу і створюються зазвичай на певний період.

Наприклад, у рамках програми «Коменський», вкладаються мільйони євро на рік у проекти, які сприяють шкільним обмінам, розвитку школи, навчанню персоналу школи, шкільних асистентів та багато іншого. Комісія працює в тісному контакті з національними політиками, допомагаючи їм розвивати свої освітні політики і системи. Вона збирає і поширює інформацію й аналіз та закликає до обміну передовим досвідом.

Європейська Комісія допомагає країнам-членам ЄС розвивати національні системи шкільної освіти. Більшість європейців перебуває, принаймні, дев'ять чи десять років у школі. Це місце, де вони отримують базові знання, навички та компетенції, які їм потрібні протягом усього життя, і місце, де формуються фундаментальні відносини і цінності розвитку. Школи мають підготувати учнів до навчання упродовж всього життя, якщо вони хочуть підготувати їх до сучасного світу. Публічна система шкільної освіти також допомагає забезпечити відкрите і демократичне суспільство шляхом залучення людей до громадянства, солідарності та представницької демократії.

Невід'ємною частиною діяльності ЄС є програма роботи «Освіта та навчання 2020». Саме ці заходи щодо поліпшення професійної освіти і навчання допомагають забезпечити навички, знання і компетенції, що необхідні на сучасному ринку праці.

Так, у 2000–2006 рр. основним інструментом ЄС щодо підтримки професійної освіти і навчання була програма «Леонардо да Вінчі».

На період 2007–2013 рр. таким інструментом стала «Програма ціложиттєвого навчання», яка складається з декількох вужчих програм:

- «Коменський» – початкова й середня освіта;
- «Леонардо да Вінчі» – професійна освіта і навчання;
- «Еразм» – вища освіта;
- «Грюндвіг» – освіта дорослих.

Крім того, «Програма ціложиттєвого навчання» містить «збіжну частину» – на підтримку вивчення іноземних мов, інформаційних і комунікаційних технологій, співпраці в галузі політики й поширення та використання результатів проекту. До Програми належать і так звані «Заходи Жана Моне», що підтримують викладання, осмислення та обговорення європейської інтеграції. У рамках програми реалізується програма навчальних поїздок, що її координує ЄЦРПТО.

Стикнувшись з такими проблемами, як посилення глобальної конкуренції, збільшення кількості низькокваліфікованих робітників і старіння населення, у ЄС розуміють, що навчальні заклади професійної освіти і навчання мають життєво важливе значення для підготовки людей для сучасного суспільства та забезпечення майбутньої конкурентоспроможності Європи та розвитку інновацій.

Програма «Леонардо да Вінчі» (а також інші програми в рамках проекту ціложиттєвого навчання) базується на співфінансуванні конкретних проектів, які можна визначити як продуманий письмовий намір здійснити щось.

Діяльність Програми спрямована на підтримку транснаціональної мобільності осіб, які набувають початкову професійну освіту, і поділяється на дві підгрупи:

- а) мобільність учнів;
- б) мобільність персоналу навчальних закладів початкової професійної освіти.

Програма визначає обов'язкові вимоги до проектів, адже заявки, які виконуються, можуть отримати фінансову підтримку Програми.

Кожного року Генеральний директорат Єврокомісії з освіти і культури публікує «Оголошення про конкурс» на відповідний рік. Оголошення – це документ, що визначає вимоги до проектів. У ньому зазначено в першу чергу:

- тематичні пріоритети проектів;
- типи проектів;
- завдання проектів;
- цільові групи;
- можлива тривалість проектів;
- фінансові обмеження проектних кошторисів;
- кінцевий термін для подання заявки.

Оголошення про конкурс програми «Леонардо да Вінчі» подано за адресою [http://ec.europa.eu/education/llp/doc848\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/llp/doc848_en.htm).

Заявку до визначеного терміну може подати будь-яка організація, що відповідає критеріям участі. На веб-сайті подано спеціальні бланки для підготовки заявок – бланк для проектів мобільності в рамках програми «Леонардо да Вінчі» складається приблизно з 20 сторінок.

*Apprenticeship* (навчальний курс) визначається як професійна схема на основі альтернативного навчання, при якій професійне навчання відбувається як на робочому місці (на підприємствах), так і в навчальному закладі. Підприємство при цьому відіграє активну роль і несе відповідальність за розробку та провадження програми професійного навчання.

Головними цілями цієї мобільності дій у рамках «Леонардо да Вінчі» є:

- стимулювання молоді до участі у підготовці та до подальшої діяльності з підготовки кадрів у придбанні та використанні знань, навичок та кваліфікації для полегшення особистого розвитку, працевлаштування та участі в європейському ринку праці;
- підвищення привабливості професійної освіти і навчання та полегшення мобільності робітників-стажерів.

Транснаціональна мобільність початкової професійної освіти полягає у врахуванні досвіду попередньої роботи учасника професійної підготовки на підприємствах або навчальних закладах в іншій країні-учасниці.

У разі проведення навчання у ПТНЗ, практичний досвід і потреби в навчанні учасників програми мають бути чітко визначені.

Посередниками є всі державні або напівдержавні організації та зацікавлені групи, що мають місію підтримки бізнесу або підготовки кадрів в Е & Т (освіта і навчання) діяльності. Це – палати судів; торгові палати, представництва бізнесу, федерацій, спілок, трудових офісів. Заявки, представлені до Національного агентства з відправлення до іншої країни, можуть охоплювати лише окремих учасників, які проживають та/або зареєстровані в країні, мають можливість здійснити переїзд в іншу країну-учасницю.

Бенефіціаром проекту, як правило, є установа з координації, яка повинна забезпечити, щоб його партнери у цій співпраці, в тому числі посередники, погодилися з принципами, що містяться в зобов'язанні щодо забезпечення якості професійного навчання, чіткого опису мети, потреби, очікуваних результатів навчання, змісту і тривалості періоду навчання за кордоном.

Індивідуальний підхід є невід'ємною частиною професійного навчання. Відкрите обговорення потреб у професійному навчанні, зміст стажування, наявна кваліфікація, програми мовної та культурної підготовки є обов'язковими. Неодмінно здійснюється контроль за забезпеченням проїзду і проживання, підбір організації, яка приймає, підтвердження сформованих компетенцій та результатів навчання, отриманих окремим учасником Програми і оцінку загального результату в конкретній професійній області навчання (використання Europass Мобільність за запитом, використання ECVET, коли це доречно) тощо.

Шляхом здійснення педагогічного моніторингу забезпечується співпраця між країнами-учасницями Програми, якісне навчання та наставництво, наступне вивчення предмета договору.

Оскільки програма «Леонардо да Вінчі» підтримує міжнародну співпрацю у сфері професійної освіти, кожен проект має реалізовувати не лише організація, що подала заявку, але й партнер або партнери з іншої країни, охопленої цією програмою. У програмі беруть участь загалом 33 країни: 27 держав-членів ЄС, 3 країни Європейського економічного простору (Норвегія, Ісландія, Ліхтенштейн), 2 країни-кандидати (Туреччина, Хорватія) і Швейцарія.

Програма «Леонардо да Вінчі» зосереджується на навчальних та педагогічних потребах учасників професійно-технічної освіти. Вона націлена на створення і зміцнення конкурентоспроможності європейського ринку праці, допомагає європейцям здобувати нові знання, навички та кваліфікацію, які визнавалися б у інших країнах. Крім

того, програма підтримує нововведення та удосконалення в системах і методах професійно-технічної освіти та навчання. Одне з головних завдань – це підвищення якості і привабливості професійно-технічної освіти та навчання в Європі.

Мета Програми «Леонардо да Вінчі» полягає в тому, щоб відкрити доступ до всіх предметів, охоплених професійно-технічною освітою та навчанням. Програма підтримує взаємну передачу знань, інноваційних та професійних ідей між усіма основними учасниками даного процесу.

Програма «Леонардо да Вінчі» фінансує велику кількість заходів, особливо пов'язаних з міжнародною мобільністю, а також європейські проекти, що зосереджуються на розробці або передачі інновацій та систем знань. Вона призначена для стажистів початкового професійного навчання, учасників ринку праці і фахівців професійно-технічної освіти та навчання, а також для соціальних партнерів.

Програма «Леонардо да Вінчі» дозволяє організаціям у секторі професійної освіти знайти партнерів для роботи у різних країнах Європи, провести обмін передовим досвідом та здійснити розширення досвіду своїх співробітників. Вона повинна зробити професійну освіту більш привабливою для молодих людей і, допомагаючи людям отримати нові навички, знання та кваліфікацію, підвищити загальну конкурентоспроможність європейського ринку праці. Інноваційні проекти є ключем до програми. Вони спрямовані на поліпшення якості підготовки системи шляхом розроблення і передачі інноваційної політики, курсів, навчальних методик, матеріалів і процедур.

На сьогодні існує два основні види проектів «Леонардо да Вінчі»: проекти мобільності і багатосторонні проекти.

### **3.2. Проекти мобільності програми «Леонардо да Вінчі»**

Проекти мобільності сприяють розвитку мобільності учнів і педагогічних працівників ПТНЗ, дорослих осіб, що беруть участь у програмах продовженої професійної освіти, а також фахівців, які здійснюють управління програмами первинного і продовженого професійного навчання в навчальних закладах і на підприємствах.

Проекти мобільності «Леонардо да Вінчі» стосуються конкретних випадків, коли певний навчальний заклад відряджає на декілька тижнів/місяців групу своїх учнів та/або викладачів до іноземного підприємства для проходження виробничої практики.

Кожна організація, що подає заявку на такий проект, знаходить іноземного партнера – переважно навчальний заклад з країни, охопленої програмою. Наприклад, чеський професійно-технічний навчальний заклад з будівельними спеціальностями (як от, «столяр») відряджає – як організація-відправник – 12 своїх учнів до Австрії, де вони працюють 3 тижні в будівельній компанії, яку було обрано австрійським навчальним закладом – партнерською організацією-одержувачем. Мета практики – професійне навчання, а не оплачувана праця.

Існує декілька переваг участі в проектах мобільності «Леонардо да Вінчі»:

- а) учасники проектів можуть довідатися про особливості своєї спеціальності в іншій країні, наприклад, навчитися використовувати нові технології, обладнання, і в такий спосіб удосконалити свої професійні навички і знання;
- б) учасники вдосконалюють володіння іноземною мовою, оскільки їх не супроводжує перекладач;
- в) вони поглиблюють свої знання, отримуючи нову інформацію про умови праці на підприємстві в партнерській країні.

Користь від участі в проектах мобільності можуть отримати і професійні навчальні заклади, оскільки вони мають можливість порівнювати навчальні плани, підручники, нові педагогічні технології, матеріально-технічну базу навчальних закладів, умови праці викладачів тощо, і використовувати отримані знання для покращення професійної освіти і навчання у своїй країні.

Щороку Європейська Комісія планує підтримати участь в проектах мобільності «Леонардо да Вінчі» 80 тис. осіб. Такі проекти дуже популярні в країнах-членах ЄС, тому не всі подані заявки отримують фінансування, оскільки кошторис програми обмежений. Кожна країна отримує кошти на проекти мобільності від Європейської Комісії. У країнах-членах існує спеціальна агенція, яка відповідає за Програму ціложиттєвого навчання (у тому числі за програму «Леонардо да Вінчі»).

Такі агенції забезпечують процедуру оцінки й відбору поданих заявок. Кожну подану заявку оцінюють два незалежні експерт-оцінювачі, які використовують однакові критерії, визначені Єврокомісією для всіх країн. Результати оцінки обговорює група відпові-

дальних осіб – так звана Наглядова рада – до складу якої входять представники важливих секторів (наприклад, освітяни, працівники, роботодавці, представники профспілок). Наглядова рада вирішує, які проектні заявки отримують фінансову підтримку. Це означає, що рішення про відбір і підтримку проектів мобільності приймають на національному рівні.

Якщо група учнів (відряджених організацією-відправником) проводить кілька тижнів на практиці в іншій країні, де їх приймає організація-отримувач, організувати двосторонній обмін не обов'язково. Звичайно, інша сторона теж може відрядити своїх учнів, але це залежить від рішення обох партнерів проекту.

Кожен проект мобільності має власний бюджет, в якому визначено кошти проекту, наприклад, транспортні видатки, кошти проживання, харчування, страхування учасників, адміністративні витрати тощо. Бюджет отримує фінансування зі щонайменше двох джерел: внеску програми та власних ресурсів організації. У випадку проектів мобільності не існує обов'язкової пропорції між двома названими фінансовими ресурсами, проте внесок програми зазвичай складає 80–90% загальних коштів проекту. Учасники також можуть робити внесок у фінансування проекту. Фінансовий внесок програми охоплює тільки частину загальних коштів проекту – обов'язковим є дофінансування проекту організацією.

Національні агенції, що забезпечують виконання програми «Леонардо да Вінчі» в окремих країнах, розповсюджують інформацію про проекти та намагаються підвищити їхню якість. Вони публікують інформацію щодо проектів на своїх веб-сайтах, а також у спеціальних Компендіумах проектів. Компендіум – це каталог проектів, де подано основну інформацію щодо кожного з них. Деякі національні агенції також оцінюють якість проектів мобільності та щороку присуджують нагороду за найкращий проект.

### *Багатосторонні проекти програми «Леонардо да Вінчі»*

Багатосторонні проекти – це другий основний вид проектів у межах програми «Леонардо да Вінчі». Існує два різновиди багатосторонніх проектів:

- розробка інноваційних проектів,
- трансфер інноваційних проектів.



Розробка інноваційних проектів має на меті створення інноваційних матеріалів для професійної освіти і навчання для молоді і дорослих, наприклад, інноваційні підручники, матеріали для електронного навчання тощо. Європейська Комісія (Генеральний директорат освіти і культури) в Оголошеннях про конкурс визначає декілька тематичних пріоритетів. В останньому Оголошенні було подано такі пріоритети для створення інноваційних проектів:

- а) впровадження ЄСКПОН для забезпечення прозорості і визнання навчальних результатів і кваліфікацій;
- б) вдосконалення систем забезпечення якості професійної освіти і навчання;
- в) розвиток професійних навичок з урахуванням потреб ринку праці – нові навички для нових професій.

Розробка інноваційних проектів – це більші за обсягом ініціативи (порівняно з проектами мобільності), що тривають 1–3 роки. Основна вимога до цих проектів полягає в тому, що їх можуть реалізовувати не окремі організації, а міжнародні партнерства, до складу яких входить декілька організацій із принаймні трьох країн.

Таке партнерство слід створити перед початком проекту та визначити роль кожного партнера. Організація, що подає заявку, є лідером проекту. Організація-лідер відповідає за проект в цілому, тобто і за міжнародних партнерів проекту.

Заявки подають не до національної агенції програми «Леонардо да Вінчі», а до Виконавчої агенції ЄС у справах освіти, аудіовізуальної продукції і культури (ВАОАПК). Роль цієї агенції, що діє в Брюсселі з 2006 року, полягає в управлінні європейськими джерелами фінансування і мережами у сфері освіти й навчання, громадянської відповідальності, молоді, аудіовізуальної продукції і культури. ВАОАПК відповідає за більшість управлінських аспектів програм, у тому числі визначення умов і керівних принципів для програм фінансування, оцінку деяких заявок тощо. ВАОАПК також оцінює заявки на проекти й приймає рішення щодо їхньої фінансової підтримки.

Кошториси розробки інноваційних проектів можуть сягати кількох сотень тисяч євро. Фінансування проекту також здійснюють щонайменше із двох джерел: фінансового внеску (ґранту) програми «Леонардо да Вінчі» та власних фінансових ресурсів усіх партнерів проекту. Для ґранту програми «Леонардо» існують фінансові обмеження: максимум 75% від загального бюджету проекту і не більше 200 тис. євро.

Трансфер інноваційних проектів – це ще один різновид багатосторонніх проектів «Леонардо да Вінчі», мета яких – передати/адаптувати результати попередніх проектів «Леонардо» та інших програм. Для цих проектів визначено такі тематичні пріоритети:

- заохочення до співробітництва ПТНЗ з ринком праці;
- підтримка первинної освіти й подальшого навчання для керівників, викладачів, майстрів виробничого навчання та ПТНЗ
- популяризація отримання ключових компетенцій у сфері професійної освіти і навчання;
- розробка і розповсюдження стратегій мобільності у сфері профтехосвіти;
- ЄСКПОН для забезпечення прозорості і визнання навчальних результатів і кваліфікацій;
- удосконалення систем забезпечення якості у профтехосвіті.

Проекти з трансферу інновацій тривають 1-2 роки. Їх можуть реалізовувати міжнародні партнерства, що складаються зі щонайменше 3 партнерів. Максимальний фінансовий внесок програми «Леонардо да Вінчі» складає 75% загального кошторису проекту і не може перевищувати 100 тис. євро. Заявки подає організація-лідер до відповідної національної агенції програми «Леонардо да Вінчі». Оцінку й відбір заявок здійснює національне агентство. Кожна країна-учасник цієї програми щороку підтримує декілька таких проектів.

### **3.3. Пошук міжнародних партнерів**

Міжнародна співпраця ПТНЗ та інших навчальних закладів належить до надзвичайно важливих видів діяльності, оскільки вона допомагає підвищувати якість професійної освіти і навчання. Таким чином, закладам профтехосвіти слід мати партнерів в інших країнах. Як їх знайти? Існує декілька можливостей:

- Іноземних партнерів допомагає знайти хтось із працівників ПТНЗ завдяки особистим контактам. Міжнародну співпрацю можна розпочати також у рамках партнерств між муніципалітетами та регіонами. Особисті контакти особливо актуальні у випадку розташування навчальних закладів у прикордонних регіонах.
- Національні агенції Програми ціложиттєвого навчання (або програми «Леонардо да Вінчі») можуть допомогти у пошуках відповідного іноземного партнера. Перелік національ-

них агенцій подано за адресою [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc1208\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc1208_en.htm).

- Існує можливість звернутися до обраної агенції з проханням рекомендувати навчальний заклад з відповідними спеціальностями або іншими характеристиками (наприклад, географічне розташування).
- Іноді в Інтернеті подають бази даних організацій, які шукають іноземних партнерів.
- В епоху Інтернету кожний ПТНЗ може знайти іноземних партнерів через всесвітню мережу, оскільки чимало ПТНЗ мають власні веб-сайти, проте недоліком цього методу є те, що на більшості сайтів інформацію про навчальний заклад подано лише національною мовою.

Якщо навчальний заклад шукає іноземних партнерів, він повинен мати уявлення хоча б про базову структуру системи освіти у відповідній країні. Таку інформацію можна знайти або на інформаційному порталі Ploteus (розділ 1) або на веб-сайті мережі «Еврідика».

Мережа «Еврідика» пропонує відомості та аналітичну інформацію про системи освіти та освітню політику в Європі. Починаючи з 2011 року мережа складається з 37 національних представництв у всіх 33 країнах, що беруть участь у Програмі ціложиттєвого навчання (країни-члени ЄС, а також Норвегія, Ісландія, Ліхтенштейн, Швейцарія, Хорватія і Туреччина). Координацію та управління мережею здійснює Виконавча агенція ЄС у справах освіти, аудіовізуальної продукції і культури з Брюсселя, яка готує проекти досліджень та пропонує низку онлайнових ресурсів. Адреса мережі в Інтернеті – [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index\\_en.php](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php). Існує також можливість звернутися до національного представництва «Еврідики» у відповідній країні.

Мережа «Еврідика» пропонує не тільки інформацію про системи освіти, але й готує корисні публікації, які можна прочитати на веб-сайті або завантажити.

Перша група публікацій пропонує вибрані факти й кількісні показники щодо європейських освітніх систем: «Шкільні й навчальні календарі», «Структура європейських освітніх систем», «Обов'язкова освіта в Європі», «Навчальний час в обов'язковій освіті» тощо.

Тематичні дослідження присвячуються різним аспектам освітніх систем. Наприклад, у 2011 році було опубліковано доповідь «Дорослі у формальній освіті: політика і практика в Європі», де проаналізовано мож-

ливості освіти і навчання для дорослих осіб без кваліфікацій, а також розглянуто політику й заходи, що сприяють участі дорослих у вищій освіті.

У серії «Ключові дані» представлено в першу чергу статистичні дані й показники щодо освіти в 33 країнах. Серед іншого, у 2011 році було опубліковано звіт «Ключові дані про навчання й інновації за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій в навчальних закладах Європи», де йшлося про механізми використання ІКТ для підтримки інновацій в навчанні та сприяння творчому розвитку учнів.

### 3.4. Європас

Якщо хтось планує розпочати навчання, знайти працю або мешкати в іншій країні, важливо, щоб навички й компетенції такої особи були зрозумілими за кордоном. Європас дає можливість у простий і зрозумілий спосіб представити свої навички й компетенції і вільно пересуватись Європою і складається з п'яти документів:

- Європас-резюме (CV)
- Мовний паспорт Європас
- Додаток до сертифіката Європас
- Додаток до диплома Європас
- Європас-мобільність

Перші два документи особа може заповнити самостійно, тоді як решту заповнюють і видають уповноважені організації. Європас підтримує мережа Національних Європас-центрів. Приклади цих документів подано в додатках до цього посібника.

Європас-резюме (CV). Кожен, хто хоче користуватися Європас, може почати із заповнення Європас-резюме. Воно дає можливість унаочнити навички й кваліфікації, крім того, до резюме можна додати інші документи Європас. Існує три варіанти заповнення Європас-резюме:

- створити власне Європас-резюме на відповідному веб-сайті, користуючись інструкціями і прикладами – заповнене резюме доступне в електронній формі (для завантаження або на електронну пошту);
- завантажити документи для Європас-резюме (порожній бланк, інструкції і приклади) і заповнити їх на власному комп'ютері;
- оновити своє Європас-резюме. Якщо хтось уже створював Європас-резюме за допомогою веб-сайту, його можна знову завантажити на сторінку й оновити зміст. Особисті дані автоматично додаються до системи.

Мовний паспорт Європас описує мовні навички – життєво важливі уміння для навчання та праці в Європі. Європейський мовний паспорт створила Рада Європи як частину Європейського мовного портфолію, що складається з трьох документів: мовного паспорта, мовної біографії та досьє. Для заповнення мовного паспорта можна обрати один з трьох варіантів, описаних вище для Європас-резюме.

Додаток до сертифіката Європас видають особам, які мають документ про професійно-технічну освіту. У ньому подано додаткову інформацію до того, що вже містить офіційний сертифікат, що робить його більш зрозумілим, особливо для роботодавців і організацій в інших країнах. Інформацію для Додатка до сертифіката Європас заповнюють відповідні уповноважені органи. Додаток не заміняє оригінальний сертифікат і не гарантує автоматичного визнання отриманої освіти. Його видають органи, що уповноважені видавати оригінальні документи. Деякі країни створили Національні реєстри додатків до сертифікатів Європас. Якщо такого реєстру немає, слід звернутися до Національного інформаційного пункту і з'ясувати, де можна отримати Додаток до сертифіката Європас (рідною або іноземною мовою).

Додаток до диплома Європас видають випускникам вищих навчальних закладів разом із дипломом про вищу освіту. Завдяки цьому легше зрозуміти отриманий рівень вищої освіти, особливо за межами країни, яка видала диплом. Додаток до диплома Європас спільно створили ЮНЕСКО і Рада Європи. Додаток не заміняє оригінальний диплом і не гарантує автоматичного визнання отриманої освіти. Додаток до диплома Європас видає вищий навчальний заклад, в якому отримано диплом про вищу освіту.

Європас-мобільність – це свідоцтво про організований період часу (відомий як «Досвід Європас-мобільності»), який особа проводить в іншій європейській країні з метою навчання або професійної підготовки. Це, наприклад, виробнича практика у компанії, навчальний семестр в рамках програми обміну, або добровільна практика у неприбутковій організації. Моніторинг досвіду мобільності здійснюють дві партнерські організації – по одній в країні походження та в країні призначення. Обидва партнери узгоджують мету, зміст та тривалість досвіду; країна, що приймає особу, призначає для неї куратора. Партнерами можуть бути університети, навчальні заклади, навчальні центри, компанії, неприбуткові організації тощо. Європас-мобільність може використовувати будь-яка особа, що отримує досвід мобіль-

ності в іншій європейській країні, незалежно від віку та рівня освіти. Свідोцтво Європас-мобільність заповнюють обидві партнерські організації мовою, погодженою між собою та з відповідною особою. Бланки свідоцтв видає національний центр Європас.

### **3.5. Навчальні поїздки Європейського центру розвитку професійно-технічної освіти**

Програма навчальних поїздок для фахівців у галузі освіти і професійного навчання – це ініціатива Генерального директорату Європейської Комісії з освіти і культури. Мета програми – підтримати на європейському рівні створення політики та співпрацю у сфері ціложиттєвого навчання. Програму навчальних поїздок координує Європейський центр розвитку професійно-технічної освіти (ЄЦРПТО).

Навчальна поїздка – це короткотерміновий три-п'ятиденний візит 10–15 учасників і відповідальних осіб, що представляють різноманітні групи у царині освіти і професійного навчання. Учасників цікавить певний аспект ціложиттєвого навчання в іншій країні.

Поїздки пропонують можливість дискусій, обміну знаннями й взаємного навчання щодо спільних тем, а також європейських і національних пріоритетів. Обмінюючись інноваційними ідеями й підходами, учасники поїздок сприяють підвищенню якості та збільшенню прозорості освітніх і навчальних систем.

Учасниками поїздок є директори ПТНЗ, керівники центрів профорієнтації, викладачі, директори навчальних компаній, дослідники, представники місцевих і центральних органів влади тощо. Програма навчальної поїздки передбачає презентації та відвідування міністерств, навчальних закладів, центрів тощо. Учасники поїздок мають можливість обмінюватися досвідом із фахівцями з усієї Європи, налагоджувати нові контакти на європейському рівні, дізнаватися про останні тенденції в системах освіти і навчання інших європейських країн, розповсюджувати вдома отримані знання і досвід.

На державному рівні Програму координують національні агентства, розташовані в усіх країнах-учасницях, що надають учасникам поїздки ґранти. Національні агенції оцінюють та відбирають кандидатів, а також надають додаткову інформацію та роз'яснення. Заявку на отримання ґранту для покриття більшості витрат, пов'язаних з навчальною поїздкою (транспортні витрати, проживання й харчування), може подати кожен працівник системи профтехосвіти.

ЄЦРПТО публікує каталоги навчальних поїздок за роками на веб-сайті Центру кількома мовами (<http://studyvisits.cedefop.europa.eu>).

Програму навчальних поїздок організують на основі конкретних тем, що відображають останні зміни в європейській освітній політиці. Навчальні поїздки класифікують за темами в хронологічному порядку за двома періодами: від вересня до лютого і від березня до червня.

Навчальні поїздки на 2011–2012 рр. організовано навколо п'яти категорій тем:

- 1) заохочення співпраці між сферами освіти, навчання та праці (63 теми);
- 2) підтримка набуті й продовженої освіти вчителів і майстрів виробничого навчання, а також керівників навчальних закладів (46 тем);
- 3) популяризація отримання ключових компетенцій у системах освіти і навчання (84 теми);
- 4) сприяння соціальному залученню та ґендерній рівності в освіті, у тому числі інтеграція мігрантів (29 тем);
- 5) розробка стратегій ціложиттєвого навчання і мобільності (22 теми).

Для кожної навчальної поїздки подано тему, робочу мову, країну і дату. Наприклад, для тем у категорії «Підтримка первинної й продовженої освіти вчителів і майстрів виробничого навчання, а також керівників навчальних закладів» зазначено такі навчальні поїздки:

№	Категорія теми	Мова	Країна	Дата
1	Лідерство і управління змінами в освітньому середовищі	Англ.	Туреччина	03/10/11 – 07/10/11
1	Управління в освіті – модель «Järfälla»	Англ.	Швеція	24/10/11 – 28/10/11
1	Лідери навчальних закладів як агенти змін	Англ.	Португалія	24/10/11 – 28/10/11
2	Лідерство і управління в профтехосвіті: національні і місцеві підходи в Фінляндії	Англ.	Фінляндія	23/04/12 – 27/04/12
2	Лідерство і управління в навчальному закладі – виклик на все життя	Англ.	Німеччина	07/05/12 – 11/05/12
2	Інноваційне лідерство і підготовка педагогічних працівників в автономних навчальних закладах	Англ.	Німеччина	21/05/12 – 25/05/12
2	Інтегративний підхід до програм розвитку лідерства в навчальних закладах	Англ.	Румунія	04/06/12 – 08/06/12



Учасники навчальних поїздок свідчать, що це приносить користь і надихає на подальшу працю.

### **3.6. Європейський соціальний фонд**

Структурні фонди і Солідарний фонд – це фінансові інструменти, створені для реалізації солідарної політики, відомої також як регіональна політика Європейського Союзу. Їхня мета – зменшити регіональну нерівність у сенсі прибутків, добробуту і можливостей. Більшу частину підтримки отримують бідніші європейські регіони, проте всі регіони Європи можуть отримати фінансування за різноманітними фондами і програмами в рамках цієї політики.

Структурні фонди складаються з Європейського фонду регіонального розвитку (ЄФРР) та Європейського соціального фонду (ЄСФ). Разом зі Спільною аграрною політикою (САП), Структурні фонди і Солідарний фонд утворюють основну частину фінансування ЄС та відповідають за більшість видатків Євросоюзу.

На період 2007–2013 років було визначено три основні завдання. Завдання зближення охоплює регіони, де ВВП на душу населення на 75% нижче від середнього у Європі; завдання полягає в прискоренні економічного розвитку цих регіонів. Його реалізацію фінансує ЄФРР, ЄСФ та Солідарний фонд. До пріоритетів цього завдання належать людський і фізичний капітал, інновації, суспільство знань, екологічна ефективність та ефективність адміністративного управління. Бюджет на виконання цього завдання складає 283,3 млрд євро за поточними цінами.

Завдання щодо регіональної конкурентоспроможності і рівня зайнятості охоплює всі регіони ЄС окрім тих, що належать до завдання зближення. Його мета – підвищити конкурентоспроможність, рівень зайнятості та привабливість цих регіонів. До головних тем у межах завдання належать інновації, підтримка підприємництва та охорона довкілля. Фінансування (55 млрд євро) забезпечують ЄФРР та ЄСФ.

Мета завдання територіальної співпраці полягає в тому, щоб підтримувати співпрацю між європейськими регіонами і пропонувати спільні вирішення таких проблем, як міський, сільський та прибережний розвиток, спільне управління ресурсами або покращення транспортних зв'язків. Фінансування забезпечує ЄФРР (8,7 млрд євро).



Європейський соціальний фонд зосереджує свою діяльність на чотирьох ключових сферах:

- підвищення здатності робітників і підприємств пристосовуватися до нових умов;
- покращення доступу до працевлаштування й участі на ринку праці;
- зміцнення соціального залучення через боротьбу з дискримінацією та покращення доступу до ринку праці для осіб з особливими потребами;
- підтримка партнерських зусиль із проведення реформ у сфері працевлаштування та залучення.

Національна стратегічна референційна рамка (НСРР) встановлює основні пріоритети для реалізації структурного фінансування ЄС. Кожна держава-член має власну НСРР, що виконує роль керівної стратегії для Робочої програми цієї країни. Кожна держава також приймає рішення щодо кількості і тематики декількох Робочих програм. Робоча програма (РП) визначає пріоритети регіону для реалізації коштів.

Наприклад, у Чеській Республіці діє Робоча програма «Людські ресурси і працевлаштування». Управління програмою здійснює Міністерство праці і соціальних справ, тоді як фінансування надає Європейський соціальний фонд. Через цю програму можливо також фінансувати проекти, присвячені продовженню освіти та навчанню дорослих (як зайнятих, так і безробітних). Ця робоча програма підтримує створення навчальних центрів при підприємствах. Відношення між фінансуванням ЄСФ і внеском державного бюджету складає 85% : 15%. У поточному періоді ЄСФ підтримує більшу кількість проектів. У цей момент триває розробка архітектури на майбутній програмний період 2014–2020 рр.



# **4** ЯКІСТЬ ОСВІТИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

---

### **4.1. Спільна рамка забезпечення якості і Європейська референційна рамка забезпечення якості професійної освіти (EQAVET)**

Найвищі посадові особи європейських держав у галузі професійної освіти і навчання визначили політичний порядок денний (Копенгагенська декларація, 2002 р.) щодо забезпечення якості у профтехосвіті в рамках процесу зміцнення європейської співпраці в галузі ПТО: підтримка співпраці із забезпечення якості з особливою увагою на обмін моделями й методами, а також спільні критерії і принципи забезпечення якості у професійній освіті і навчанні.

Цей порядок денний реалізовувала технічна робоча група (ТРГ), до складу якої входили представники держав-членів ЄС, ЦЕФТА, ЄСП, країн-кандидатів, соціальних партнерів і Європейської Комісії. ЄЦРПТО і Європейська фундація професійної освіти підтримували впровадження дворічної робочої програми ТРГ (2003-2004 рр.). Як основну частину цієї програми ТРГ розробляла Спільну рамку забезпечення якості (СРЗЯ).

Головна мета СРЗЯ – запропонувати досить просту й легку у використанні рамку, котру завдяки її загальному характерові можна застосовувати до систем профтехосвіти не як механічний інструмент, а як засіб, що надихатиме всі зацікавлені сторони підвищувати якість освітніх послуг. До конкретних завдань СРЗЯ належать такі:

- допомагати відповідальним особам і практикам, які намагаються поліпшити якість послуг профтехосвіти і навчання;
- виконувати роль зв'язної ланки між різними моделями і підходами до забезпечення якості;
- допомагати обмінюватися досвідом, знаннями, а також (у довгостроковій перспективі) проводити зіставний аналіз систем профтехосвіти і надавачів послуг професійного навчання у всій Європі.

Модель СРЗЯ складається з визначення цілей і стратегічного планування, оцінки результатів згідно з визначеними цілями та використання результатів в управлінні змінами<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> [www.cedefop.eu/EN/Files/5168\\_3a.pdf](http://www.cedefop.eu/EN/Files/5168_3a.pdf)  
[www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3043beta\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3043beta_en.pdf)

Країни-члени ЄС і Європейська Комісія створили Європейську референційну рамку забезпечення якості професійної освіти (EQAVET) для підтримки й моніторингу постійного вдосконалення національних систем професійної освіти і навчання. EQAVET, затверджена державами-членами у 2009 році, 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 становить добровільну систему, яку можуть використовувати державні органи та інші організації, що працюють у сфері забезпечення якості.

Країни-члени заохочували користуватися рамкою до середини 2011 року та створювати національні програми вдосконалення систем забезпечення якості, які б охоплювали всі зацікавлені сторони. Програма повинна передбачати створення національних інформаційних пунктів забезпечення якості, а також активну участь у відповідній мережі на європейському рівні<sup>15</sup>.

Протягом 2010–2012 рр. дві робочі групи розробляють настанови щодо забезпечення якості та набір показників у рамках діяльності Європейської мережі забезпечення якості у профтехосвіті<sup>16</sup>.

## **4.2. Продовжена професійна освіта і навчання дорослих**

Продовжена професійна освіта дорослих – це динамічний сектор освіти і ціложиттєвого навчання. Зазвичай продовжену професійну освіту розуміють як освіту або навчання після отримання освіти в навчальному закладі та першого досвіду особи на ринку праці. До типових прикладів продовженої професійної освіти дорослих належать перепідготовка безробітних і навчання працівників на виробництві.

На європейському рівні регулярно проводять дослідження, що дозволяють визначити ситуацію дорослих осіб у сфері освіти і професійного навчання:

- дослідження робочої сили ЄС (ДРС ЄС);
- дослідження освіти дорослих (ДОД);
- дослідження продовженої професійної освіти (ДППО).

<sup>15</sup> [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1134\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1134_en.htm)

<sup>16</sup> [www.eqavet.eu/gns/home.aspx](http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx)

Підготовлений аналітичний огляд формальної освіти дорослих подано в публікації «Еврідіки» «Дорослі у формальній освіті» (2011р.), що складається з п'ятьох розділів:

1. Вихідні показники освіти і навчання дорослих.
2. Визначення поняття формальної освіти і навчання дорослих.
3. Дорослі учні і кваліфікації до вищого другого ступеня освіти.
4. Дорослі студенти у вищій освіті.
5. Фінансування формальної освіти дорослих і підтримка учнів.

Подано дані про участь дорослих осіб (віком 25–64 роки) в освіті і навчанні за чотири тижні перед проведенням дослідження (ДРС ЄС) у 2009 році.

Середній показник для ЄС становить 9,3%, проте він різниться залежно від країни: від 1,4% (Болгарія) і 1,5% (Румунія) до 22,2% (Швеція) або 31,6% (Данія). Мета ЄС – досягти 15% до 2020 року.

За даними Дослідження освіти дорослих (ДОД) середній рівень участі дорослих (25–64 роки) у формальній освіті і навчанні за 12 місяців перед проведенням дослідження становить 6,2% (цей показник коливається від 1,7% у Франції до 15,1% у Сполученому Королівстві Великобританії і Північній Ірландії). Рівень участі дорослих у неформальній освіті і навчанні в ЄС становить 31,5%, проте показник коливається від 6,8% (Угорщина) до 69,4% (Швеція).

Підготовлено інформацію про різноманітні джерела фінансування формальної освіти дорослих (кошти державні, роботодавців тощо), а також про фінансову підтримку для учнів і надання відпусток з метою професійного навчання (в тому числі, надана інформація про механізми, що заохочують дорослих вчитися)<sup>17</sup>.

Підвищення кваліфікації працівників описують регулярні дослідження, організовані Євростатом спільно з національними статистичними органами країн-членів ЄС і ЄЕП.

Дослідження проводять щоп'ять років. Так у 2011 р. було проведено четверте дослідження, а його результати опублікують у 2012 році. Результати досліджень ДППО містять інформацію про відсоток підприємств, що пропонують професійне навчання для своїх працівників, форму й обсяг професійного навчання, його зміст, кошти тощо у всіх країнах ЄС.

Результати досліджень ДППО представляє Євростат, зазвичай у публікації «Статистика у фокусі»<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/128EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/128EN.pdf)

<sup>18</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/publications/collections/sif\\_dif/sif](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/publications/collections/sif_dif/sif)

### 4.3. Затвердження навичок, отриманих за допомогою неформального та інформального навчання

Громадяни отримують свої професійні навички не тільки за допомогою офіційного навчання (особливо в рамках первинної освіти у шкільній системі), але й через неформальне та інформальне навчання.

Формальне навчання забезпечують, як правило, професійні заклади освіти зі структурованими навчальними результатами, навчальним часом і навчальною підтримкою. Учень свідомо бере участь у навчанні, після закінчення якого отримує документ про освіту.

Неформальне навчання заклади освіти не пропонують, воно не приводить до отримання сертифіката. Проте учень свідомо здійснює навчання, що має структуровані завдання, час і підтримку.

Прикладом неформального навчання є підготовка працівника за місцем праці на підприємствах. Інформальне навчання виникає у ході щоденної діяльності, пов'язаної з працею, сімейним життям або дозвіллям. Воно не структуроване і зазвичай не приводить до отримання сертифікату. У більшості випадків учень здійснює його несвідомо.

З одного боку, навички, отримані за допомогою формального навчання, визнаються й затверджуються відповідними сертифікатами, з іншого – навички, отримані через неформальне й інформальне навчання, не визнані і не затвержені. У зв'язку з цим протягом останніх десяти років країни ЄС розпочали створювати системи, що дають можливість затвердити навчальні результати. Затвердження неформального й інформального навчання базується на оцінюванні навчальних результатів окремої особи і може привести до видачі сертифіката або диплому.

Затвердження неформального й інформального навчання належить до основних елементів діяльності ЄС із підтримки освіти й навчання, хоча окремі країни перебувають на різних етапах цього процесу. Деякі вже мають готові системи, інші тільки починають працювати у цій сфері. Єврокомісія і ЄЦРПТО створили реєстр затвердження неформального й інформального навчання, що пропонує детальний огляд ситуації в європейських країнах<sup>19</sup>.

Термін «затвердження навчальних результатів» слід розуміти як підтвердження компетентним органом, що певна особа досягла навчального результату (отримала знання, навички і/або компетенції) у фор-

<sup>19</sup> [www.uk.ecorys.com/europeaninventory/2007.html](http://www.uk.ecorys.com/europeaninventory/2007.html)

## РОЗДІЛ 4

мальному, неформальному або інформальному середовищі на основі визначених критеріїв та у відповідності з вимогами стандарту затвердження. Затвердження, як правило, приводить до сертифікації.

У 2009 році ЄЦРПТО опублікував «Європейські настанови щодо затвердження неформального й інформального навчання»<sup>20</sup>. Цей документ допомагає реалізовувати процес затвердження – у ньому представлено інтегрований підхід до затвердження неформального й інформального навчання.

### Європейські настанови щодо затвердження неформального й інформального навчання

Рівні/ Сектори	Хто залучений?	Які результати?	Мета діяльності?	Як виконується?
Європейський рівень	Єврокомісія і Рада Європи Агенції ЄС ЄЦРПТО і ЄФПО Соціальні партнери Міністерства освіти Міністерства праці	Європейська рамка кваліфікацій (ЄРК) Європас Спільні європейські принципи затвердження Проект Європейських настанов щодо затвердження Європейська система кредитів для професійної освіти і навчання (ЄСКПОН) Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система (ЄКТС)	Порівнюваність і прозорість Збільшення мобільності Конкурентоспроможність Ціложиттєве навчання	Відритий метод координації (ВМК) Технічна співпраця (навчання рівних) Експериментальні і дослідницькі програми Програма ціложиттєвого навчання Програма рамоквих досліджень

<sup>20</sup> [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193_en.pdf)



Національний рівень (включно з регіональними зацікавленими сторонами, такими як місцева влада)	Міністерства Органи в справі кваліфікацій Соціальні партнери НУО	Національні навчальні плани Кваліфікації	Суспільство знань Мобільність Інновації Забезпечення кваліфікованою робочою силою	Системи, проекти Мережі Фінансування Правові рамки
Освітній сектор	Органи місцевої влади Приватні заклади Центри оцінювання ПТНЗ Університети Спеціальні сертифікаційні центри	Освітні програми (стандартні) Сертифікати, що підтверджують Дипломи	Освіта для всіх Індивідуалізоване навчання Скорочений період навчання Збільшення прийому	Визначення методів оцінки й затвердження
Діловий сектор	Менеджери фірм Менеджери людських ресурсів Представники профспілок	Професійні стандарти Профіль компетенцій Робочі дескриптори	Модернізація Конкурентні переваги Ресурси Профорієнтація Професійне навчання	Порівняння Консультації Оцінка Затвердження
Добровільний сектор	Громади НУО Проекти	Профілі навичок	Соціальні й особисті міркування Придатність до працевлаштування	Порівняння Молодіжний паспорт Європейське резюме
Окремі особи	Кандидати Працівники	Мотивація до навчання Самооцінка Підтвердження знання і навичок Особисті причини	Особисті міркування Придатність до працевлаштування Мобільність Просування кар'єри Доступ до освіти	Додаткове навчання Документація Участь в оцінюванні

Розробити й упровадити систему затвердження навичок, отриманих за допомогою неформального й інформального навчання, – це нелегке завдання, оскільки потрібно здійснити такі заходи:

- створити вимоги до стандартів затвердження (зазвичай це кваліфікаційні стандарти) для багатьох секторів і професій;
- розробити стандарти оцінювання, а також методи оцінювання (наприклад, тести) для багатьох секторів і спеціальностей;
- створити мережу центрів, уповноважених оцінювати навички осіб, що отримали їх через неформальну й інформальну освіту та видавати відповідний сертифікат;
- визначити юридичні, фінансові, організаційні та інші аспекти, що стосуються процедури затвердження навичок, отриманих через неформальне й інформальне навчання.

Так у Чеській Республіці систему затвердження навичок, отриманих через неформальне й інформальне навчання, розробили і впровадили Міністерство освіти, молоді і спорту та Національний інститут освіти в рамках спеціального проекту. Фінансування проекту забезпечили Європейський соціальний фонд і державний бюджет. У 2006 році чеський Парламент ухвалив спеціальний закон, що стосується цієї системи. Сьогодні в Чехії діє 14 центрів оцінювання. Роль таких центрів виконують у першу чергу професійно-технічні навчальні заклади, які оцінюють навички, отримані в рамках неформального й інформального навчання, та видають відповідні сертифікати. Процедура оцінювання платна. Кількість осіб, що отримують сертифікати на основі такого оцінювання, постійно зростає.

### **4.4. Управління якістю професійно-технічної освіти у Чеській Республіці**

Діяльність, присвячена забезпеченню якості профтехосвіти, відбувається у Чехії за декількома напрямками. Як приклади такої діяльності можна навести два проекти:

- самооцінка;
- уніфікація підсумкових іспитів.

Міністерство освіти, молоді і спорту реалізує проект «Самооцінка – створення системи підтримки для навчальних закладів у сфері самооцінки» (коротка назва – «Шлях до підвищення якості»). Проект реалізує

Національний інститут професійної освіти і навчання спільно з Інститутом продовженої освіти. Фінансування проекту забезпечують Європейський соціальний фонд і державний бюджет.

Згідно із Законом «Про навчальний заклад», чеські початкові і середні навчальні заклади повинні щотри роки оцінювати свою діяльність. Мета такої самооцінки – визначити сильні і слабкі сторони діяльності навчального закладу та її результати як основу для позитивних змін. Проект передбачає чотири групи заходів:

- дослідження й аналіз – наприклад, збір і аналіз інформації про самооцінку, у тому числі зарубіжний досвід;
- розробка і затвердження – створення і затвердження допоміжних методичних засобів для процесу самооцінки;
- системи підтримки для навчальних закладів – підтримка комунікації (внутрішньої та зовнішньої – з партнерами) і обмін досвідом;
- навчання і розповсюдження результатів.

Для полегшення процесу самооцінки проект створив декілька методичних оцінних інструментів. До них належать: «Добра школа» (інструмент для визначення пріоритетів), «Анкета щодо взаємодії учнів і викладачів», «Анкета щодо визначення атмосфери в педагогічному колективі», «Залучення ІКТ в життя школи», «Зворотний зв'язок від випускників і роботодавців» тощо. Проект проводить також семінари, взаємні візити, експертні оцінки і розповсюджує періодичний бюлетень, присвячений якості в освіті та результатам проекту.

Здійснюється уніфікація підсумкових іспитів. У минулому Закон «Про навчальні заклади» загально визначав засади проведення підсумкових іспитів у ПТНЗ (предмети, кількість завдань або питань, час), тоді як навчальні заклади визначали безпосередній зміст питань і завдань та рівень їхньої складності. За такої ситуації рівень складності підсумкових іспитів був різним, навіть якщо ПТНЗ видавали однаковий документ про освіту. Мета сучасного підходу – уніфікувати рівень/якість підсумкових іспитів в усіх професійно-технічних навчальних закладах.

У Чеській Республіці є два типи професійно-технічних навчальних закладів: технічні школи другого ступеня (чотирирічний термін навчання, МСКО ЗС) та професійні школи другого ступеня (три роки, МСКО ЗС). Відповідно існує також два типи підсумкових іспитів: на атестат зрілості (технічні школи) та підсумковий іспит (професійні школи). У зв'язку з цим відбувається реалізація відразу двох проектів: «Державний екзамен на атестат зрілості» та «Уніфікований підсумковий іспит».

Екзамен на атестат зрілості складається з двох частин: державної і профільної. Державну частину уніфікують на національному рівні, профільну – на рівні спеціальності. У рамках державної частини учні повинні скласти іспити з трьох предметів (чеська мова, іноземна мова, математика або соціальні питання чи ІКТ). Профільний екзамен також складається з трьох предметів. Державна частина має вигляд уніфікованих тестів (екзамен з чеської та іноземної мов також письмовий) у двох варіантах: більш вимогливий і менш вимогливий. Учень може обрати відповідний варіант. Розробку нового екзамену на атестат зрілості ще не завершено.

Підсумковий іспит у професійній школі другого ступеня уніфіковано на рівні спеціальності. Він складається з письмової, практичної та усної частин. Документацію для підсумкового іспиту за кожною спеціальністю готує група досвідчених педагогів, а також представників-практиків відповідної професійної асоціації (палати, гільдії). Розробку й реалізацію цього нового типу підсумкових іспитів також ще не завершено.

Розробка нових підсумкових іспитів та екзаменів на атестат зрілості передбачає також створення комплексної інформаційної системи, що дозволить надсилати, накопичувати, аналізувати й оцінювати інформацію про іспити. На даний момент різні зацікавлені сторони (педагоги, учні, батьки, засоби масової інформації) активно обговорюють різноманітні аспекти підсумкових іспитів.

### **4.5. Мережі Європейського Союзу у сфері професійно-технічної освіти**

У сфері професійно-технічної освіти в Європейському Союзі діють три мережі:

- ReferNet
- Skillsnet
- TTnet

ReferNet – це мережа, створена ЄЦРПТО у 2002 році з метою надавати інформацію про національні системи професійної освіти і навчання й відповідну політику держав-членів ЄС, а також Ісландії і Норвегії.

Інформацію, що міститься в базах даних ЄЦРПТО, використовують для порівняльних досліджень. На рівні окремої країни можна отримати цінну інформацію про її систему профтехосвіти. Мережа працює

на основі національних консорціумів. На чолі кожного консорціуму, що складається з основних зацікавлених сторін сфери ПТО, у тому числі соціальних партнерів, стоїть інституція-координатор<sup>21</sup>.

Мережа Skillsnet сприяє дослідникам і фахівцям, що працюють над питаннями раннього визначення потреб у робочій силі або у сфері трансферу результатів досліджень щодо прогнозування майбутніх потреб у сферу прикладної політики. Члени мережі Skillsnet беруть участь у заходах ЄЦРПТО, пов'язаних із визначенням потреб у робочій силі (прогнозування, опитування роботодавців, галузевий аналіз) та отримують привілейований доступ до цієї інформації<sup>22</sup>.

Мережа підготовки педагогів (TTnet), яка розташована у 22 країнах, була створена ЄЦРПТО у 1998 р. як панєвропейський форум для провідних зацікавлених сторін і відповідальних осіб у сфері підготовки й підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання. Мережа TTnet має на меті підтримувати співпрацю між основними національними гравцями; готувати рекомендації, настанови й інструменти для практиків і відповідальних осіб та підтримувати реалізацію пріоритетів ЄС для викладачів і майстрів виробничого навчання<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> [www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/refernet/index.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/refernet/index.aspx)

<sup>22</sup> [www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/skillsnet/index.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/skillsnet/index.aspx)

<sup>23</sup> [www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/training-of-trainers-network-ttnet/index.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/training-of-trainers-network-ttnet/index.aspx)



# 5

## **ДОСВІД ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ НАВЧАННЯМ У КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

---

Економічний розвиток України, як і будь-якої держави, значною мірою залежить від якості підготовки кадрів. Це обумовлено запровадженням у виробництво новітніх технологій, модернізацією матеріальної бази тощо. Саме тому в розвинутих країнах світу велика увага надається підготовці висококваліфікованих кадрів, створенню ефективної системи їхнього професійного навчання, що потребує залучення до роботи з цим контингентом педагогічних працівників, спроможних забезпечити необхідну якість підготовки фахівців [63].

Тенденція до широкого впровадження реформ децентралізації у багатьох країнах світу спостерігається в адміністративній, політичній, бюджетно-фінансовій сферах, а також сприяє становленню ринкових відносин [59]. У кожній окремо взятій країні були виявлені свої причини для запровадження цих реформ. На думку А. Лелеченко, до основних причин належать: економічні, політичні, необхідність покращення якості надання державних послуг, консолідації суспільства, вирішення етнічних питань тощо [178].

Децентралізація є основною вимогою для країн-кандидатів на вступ до ЄС. Це відображено у принципах децентралізації, які покладені в основу функціонування системи державного управління країн спільноти (побудови громадянського суспільства, ефективності, прозорості, відкритості, підзвітності, гнучкості та субсидіарності). Успішно розроблені програми реформ наприклад, як у Польщі, ведуть до позитивних зрушень, зокрема демократизації суспільства шляхом залучення громадян до ухвалення рішень, активізації політичного процесу, підвищення довіри населення до органів державної влади<sup>24</sup>. В основу децентралізації у різних країнах світу покладено єдиний принцип: керувати виробництвом товарів і надавати послуги має найнижча ланка управління, яка здатна взяти на себе відповідні витрати і розпоряджатися отриманими результатами.

Розвиток суспільства в сучасних умовах усе більше залежить від рівня кваліфікації робочої сили. За даними прогностичних досліджень потреба у висококваліфікованих фахівцях і надалі зростатиме, причиною цього є прогресуючий розвиток техніки, технологій та організаційних процесів на підприємствах, внаслідок яких постійно змінюються вимоги до виконавців. І залежно від того, наскільки струк-

---

<sup>24</sup> Качор С. Актуальні проблеми педагогіки праці в Польщі /Станіслав Качор // Професійно-технічна освіта. – 2005. – №1. – С. 31–35.



тура кваліфікації працівників наближається до структури вимог на робочому місці, можна робити висновки щодо ефективності системи професійної освіти.

Вивчення зарубіжного досвіду сприяє уникненню деяких упереджених і неправильних підходів, характерних для сучасної української практики управління «з центру», тому передовий досвід децентралізації має для України на етапі зміцнення державності передусім змістове значення.

Професійні навчальні заклади, які відповідають за професійну підготовку, перепідготовку дорослого населення з метою його працевлаштування за набутими професіями та підвищення отриманої раніше кваліфікації, повинні мати добре налагоджені відносини з підприємствами та роботодавцями, завдяки чому вони отримують можливість забезпечити відповідність навчальних програм і послуг вимогам ринку праці.

Найважливішим принципом міжнародного співробітництва у сфері освіти є принцип добровільності й децентралізації, який припускає, що відповідальність за результати інтеграції лежить на всіх зацікавлених сторонах, а не тільки на державних органах управління освітою<sup>25</sup>.

Для країн перехідного періоду децентралізація – це спосіб зміни суттєвих характеристик суспільства. Відповідний розподіл обов'язків з надання послуг населенню між різними рівнями публічної влади може бути критерієм визначення демократичності країни<sup>26</sup>.

Словник іншомовних слів пояснює термін «децентралізація» (від «де» ... і «централізація») як: 1) система управління, за якої частина функцій центральної влади переходить до місцевих органів самоврядування; розширення прав низових органів управління; 2) знищення, скасування або ослаблення централізації<sup>27</sup>. У свою чергу «централізація» (лат. *centralis* – серединний) розглядається як: 1) зосередження керівництва, управління в єдиному центрі; 2) зосередження більшої частини державних функцій у віданні центральних установ<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> Ніколаєнко С. М. Теоретико-методологічні основи управління інноваційним розвитком системи освіти України: монографія / Станіслав Ніколаєнко. – К.: Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2008. – 419 с. – С. 265–266.

<sup>26</sup> Линьков К. О. Централізація, децентралізація та нелінійність у державному управлінні: автореф. дис. канд. наук. з державн. управл.: 25.00.02 / Костянтин Олександрович Линьков. – К., 2004. – 18 с. – С. 10.

<sup>27</sup> Словник іншомовних слів / За ред. О. С. Мельничука. – К., 1974. – 670 с. – С. 205.

<sup>28</sup> Там же. С. 738.

Розрізняють кілька основних умов децентралізації:

- децентралізація повинна поєднувати фінансування на місцевому рівні та фіскальні повноваження до сфери відповідальності щодо надання послуг місцевими органами влади;
- місцева громада повинна бути поінформована щодо вартості надання послуг та можливих варіантів їх надання для того, щоб громадяни могли приймати виважені рішення;
- існування механізмів, завдяки яким громада може висловити свої побажання таким чином, щоб вони були обов'язковими для виконання місцевими органами влади;
- наявність системи підзвітності органів влади, яка базується на публічній та прозорій інформації, що дає громаді можливість проводити моніторинг ефективності місцевих органів влади;
- повинні існувати нормативні та інституційні інструменти децентралізації, які забезпечують зв'язок різних рівнів влади та взаємну відповідальність.

Успішна децентралізація тісно пов'язана з такими основними принципами: збіг фінансування та функцій; поінформованого прийняття рішень; дотримання місцевих пріоритетів; підзвітності. Однак, застосування цих принципів на практиці є досить складним<sup>29</sup>.

На нашу думку, децентралізація управління професійним навчанням – це процес цілеспрямованого впливу суб'єктів управлінської діяльності системи професійної освіти і навчання на об'єкти управління (особистість чи колектив) цієї системи з метою підготовки конкурентоспроможних фахівців для реального задоволення потреб регіонального ринку праці.

Як показує досвід, сьогодні формування освітніх цілей відбувається не на рівні держав, а на міжнародному та міжнаціональному рівнях, коли основні пріоритети освіти й цілі проголошуються в міжнародних конвенціях та документах і є стратегічними орієнтирами міжнародної спільноти. Держави формують освітню політику, спрямовану безпосередньо на інтеграцію її в міжнародні співтовариства.

Вивчення і впровадження кращого зарубіжного досвіду є нагальним, адже виклики часу потребують нової філософії освіти.

---

<sup>29</sup> Comparative Analysis of Higher Education Systems in Central and Eastern Europe / Canadian Bureau of International Education. – Ottawa, 2000. – 560 p.

У XXI столітті надзвичайно зросло значення освіти як соціально-економічного чинника, суспільного стабілізатора, рушія конвергенції класів і соціальних груп. Європейський досвід переконливо свідчить, що від рівня освіти населення безпосередньо залежить якість життя людей і досконалість усіх демократичних інститутів, у тому числі, управлінських процесів<sup>30</sup>.

З метою дослідження, ознайомлення зі стратегією децентралізації та вивчення досвіду європейських і світових інформаційних систем управління, подаємо порівняльний аналіз, який було висвітлено в сучасних наукових працях.

Французька Республіка – традиційно централізована держава, спираючись на законодавчу і правову базу, здійснює соціальний діалог з організаціями роботодавців уже протягом останніх двадцяти років, передає свої повноваження у регіони, віднайшовши компромісне рішення проблем професійної освіти шляхом залучення до розробки й реалізації політики в цій галузі соціальних партнерів: професійних асоціацій, торгово-промислових палат, різних професійних спілок і спілок роботодавців. Саме у регіонах соціальні партнери піклуються про матеріальну базу, організацію професійної освіти і навчання, а відповідне міністерство призначає, фінансує педагогічних працівників та здійснює контроль за якістю освіти. У 2005 р. тільки Ельзас здійснив перехід на регіональне управління, в 2006 р. – ще чотири регіони, а у 2007 р. – сімнадцять регіонів Франції. Процес децентралізації та делегування повноважень відбувався поетапно<sup>31</sup>.

Досвід Франції дійсно корисний для вітчизняної системи ПТО, оскільки можна проаналізувати, як традиційно централізована держава, спираючись на законодавчу і правову базу, здійснюючи соціальний діалог з організаціями роботодавців, протягом двадцяти років передає свої повноваження у регіони.

---

<sup>30</sup> Ніколаєнко С. М. Теоретико-методологічні основи управління інноваційним розвитком системи освіти України: автореф. дис. ... д-ра. пед. наук: 13.00.06 / Станіслав Ніколаєнко / ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» АПН України – К., 2009. – 44 с. – С. 32.

<sup>31</sup> Савченко І. М. Французька стратегія децентралізації та європейські інформаційні системи управління / Ірина Савченко // Професійно-технічна освіта. – 2008. – №1. – С. 48–50. – С. 39.

Важливою особливістю німецького ринку праці є високий рівень трудової міграції, саме у часи «німецького економічного дива» виникає термін «гастарбайтери» для позначення найбільш низькооплачуваних і малокваліфікованих робітників.

Трудова міграція всіляко заохочувалась, адже в такий нехитрий спосіб держава вирішувала проблему повоєнного дефіциту кадрів.

У Федеративній Республіці Німеччині існують центри професійної освіти аналогічні до професійно-технічних училищ України. У них готуються кваліфіковані кадри для підприємств індустрії, сервісу, аграрного сектора. Процес навчання триває три роки. Протягом першого року учні знайомляться з усіма професіями, за якими здійснюється підготовка в освітньому центрі. Спеціалізоване навчання починається з другого року перебування у центрі. Саме таке «наближення» освіти до запитів ринку праці зменшує число помилок під час вибору професії і створює більш сприятливі умови для наступного перенавчання. Істотною відмінністю німецької системи професійного навчання є концентрація й інтеграція освітніх ресурсів. Замість створення кількох десятків професійних училищ у різних місцях і розпорошування коштів на забезпечення їхньої матеріально-технічної бази, у нових землях ФНР формуються окружні й земельні центри початкової і середньої професійної освіти, де навчаються найрізноманітнішим професіям і спеціальностям<sup>32</sup>. У результаті – скорочуються витрати на адміністративний апарат, концентруються фінанси для оплати відповідних комунальних платежів, з'являються ресурси для підтримки матеріально-технічної бази в належному стані<sup>33</sup>.

У Сполученому Королівстві Великобританії та Північній Ірландії за ініціативи уряду триває пошук нових шляхів взаємодії професійних навчальних закладів і користувачів професійних освітніх послуг. Створюються центри професійної майстерності для забезпечення активної участі роботодавців у розвитку професійної освіти, розширенні інноваційних підходів щодо задоволення поточних і перспективних потреб у кваліфікованих робітниках. Вже близько 400 таких

---

<sup>32</sup> Вайс Ю. Українсько-німецький проект «Підтримка реформи ПТО в Україні» / Юрген Вайс // Професійно-технічна освіта. – 2005. – № 3. – С. 44–47.

<sup>33</sup> Павленко В. Німеччина: взаємодія ринку праці та системи освіти / Валентина Павленко // Профтехосвіта №1, січень 2009 р. – С. 92–93.

центрів забезпечують фахівцями будівництво, туризм, машинобудування, охорону здоров'я, авіаційну промисловість<sup>34</sup>.

Основна мета освіти Фінляндської Республіки – створення умов для забезпечення рівного доступу до здобуття освіти усіма громадянами, незалежно від віку, статі, місця проживання, економічного стану, мови. Професійні школи Фінляндії фінансуються порівну з державного і муніципальних бюджетів. У кожній провінції є Департамент освіти і культури, який забезпечує реалізацію завдань щодо визначення цілі, змісту і методики освіти. Важливу роль в організації освіти відіграють муніципалітети<sup>35</sup>. Професійні навчальні заклади надають освітні послуги відповідно до адміністративних рішень з урахуванням функцій, що визначені законом. Ступінь автономії визначають муніципалітети. Національне управління освіти затверджує кваліфікаційні вимоги, здійснює нагляд за роботою приватних професійних шкіл. Професійне навчання умовно поділено на сім секторів і 52 кваліфікації. Розроблено та діють 112 програм навчання. Термін професійного навчання – три роки. Підготовка за окремою професією передбачає двадцять навчальних тижнів практичного навчання на робочому місці за попередньою угодою з роботодавцями.

У Фінляндії існує чітка система класифікації у галузі професійної освіти, яка поділяється на сектори, сектори – на профілі, а профілі – на кваліфікації (спеціальності). У країні точно прогнозовані світові зміни ринків праці і торгівлі, виявлені перспективні зони концентрації національних ресурсів, залучені більші кошти та використана найновіша – законодавчо-демократична – модель реформи<sup>36</sup>. Досвід реформування професійної освіти Фінляндії заслуговує на увагу. У 90-х роках минулого століття відбулася децентралізація управління професійною освітою, що передбачала передачу частини повноважень на муніципальні органи та на рівень навчального закладу.

---

<sup>34</sup> Гибсон М. Кому вигодно участие бизнеса в профессиональном образовании / Мартин Гибсон // Проф. образование. Столица. – 2007. – № 1. – С. 5–7.

<sup>35</sup> Щербак О. І. Професійна освіта і навчання у Фінляндії / Ольга Щербак // Професійно-технічна освіта. – 2005. – №3. – С. 41–44.

<sup>36</sup> Ляшенко Л. М. Реформування професійної освіти у Фінляндії в умовах глобалізації процесів: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.04/ Лариса Ляшенко – К., 2003. – 176 с. – Бібліогр.: С. 164–174.

У Чеській Республіці у 1991 р. створено Національний навчальний фонд, мета якого – поліпшення якості робочої сили і людських ресурсів. Партнерами фонду є Міністерство праці і соціальних справ та Міністерство освіти, молоді і спорту де створено Національну обсерваторію, котра діє як аналітичний центр. Міністерство праці і соціальних справ має забезпечити повну зайнятість і захист від безробіття згідно з Лісабонською декларацією<sup>37</sup>. Систему професійної освіти Чехії складають такі види навчальних закладів: ліцеї технічні (70%), педагогічні й економічні (30%), середні професійні училища, де здійснюється підготовка молоді до вищих спеціальних навчальних закладів, професійні школи.

Останніми роками школи отримали більше повноважень. Автономія професійних шкіл та університетів стала реальністю. Відповідно до нового «Закону про школу» значно посилено роль директора, органів самоврядування, соціальних партнерів. Приділяється увага поєднанню загальної і професійної освіти. Випускники професійних навчальних закладів різних типів отримують сертифікат і додаток, де вказано, якими професійними компетенціями вони оволоділи. Готується проект закону про національну систему кваліфікацій, триває підготовка до введення зовнішнього професійного іспиту. Розробляються рамкові навчальні програми, на основі яких кожна професійна школа конкретизує навчальну діяльність відповідно до своїх потреб і можливостей. Замість класичного навчального плану встановлено мінімальну і максимальну кількість годин, які професійна школа самостійно може зменшувати чи збільшувати. Всього передбачено розробити 240 рамкових програм для кожної спеціальності (професії).

Децентралізація управління професіональним навчанням в Чеській Республіці ефективна, адже гарантовано державний захист, забезпечується 100% фінансування відповідно до затвердженого бюджету, можливість здійснювати неоподатковану підприємницьку діяльність разом з учнями і майстрами, самостійність прийняття рішень й особиста відповідальність за якість їх виконання. Система управлінської діяльності в умовах децентралізації полягає у чіткому законодавчому забезпеченні діяльності професійних навчальних закладів, плануванні необхідного часу на підготовку нововведень,

---

<sup>37</sup> Ничкало Н. Г. Децентралізація професійної освіти: чеський досвід / Нелля Ничкало // Педагогічна газета № 5 (178), травень 2009. – С. 6.

повному фінансуванні з боку держави всіх видів навчальної діяльності, достойній оплаті науковим і педагогічним працівникам за кожну годину додаткової праці.

Отже, у Чеській Республіці чітко розмежовані функції центру та професійних навчальних закладів за неухильного виконання нормативно-правових документів з підготовки кваліфікованих робітників.

У Республіці Польща протягом останнього десятиріччя відбулася поступова децентралізація освіти. Послідовність прийняття освітніх законів демонструє перехід від повної централізації до врівноваженого розподілу повноважень у справах освіти між центральним Міністерством національної освіти та місцевою владою воєводств і громадськими організаціями<sup>38</sup>. Саме прийняття у 1990 р. «Закону про місцеве самоврядування» заклало основу демократичних змін у сфері управління і розподілу повноважень усіх суб'єктів права. Згідно із «Законом про освіту» відповідальність за навчальні заклади покладено на місцеві виборні органи. Професійна підготовка розглядається як основа післягімназійного навчання і як чинник зростання популярності Польщі в ЄС. Диверсифікація професійної освіти дає можливість враховувати динаміку потреб підприємств у кваліфікованих фахівцях, рівень загальноосвітньої підготовки учнів, їхні інтереси та нахили<sup>39</sup>.

Закладені базовим Законом 1985 р., іншими законами з питань освіти та президентським декретом фундаментальні принципи ідеології реорганізації системи освіти Грецької Республіки зорієнтовані на поглиблення зв'язків школи і суспільства, на модернізацію навчальних програм, на вдосконалення методики навчання у напрямі збільшення уваги факторам якості навчання, на забезпечення динамічності та гнучкості організації педагогічного процесу, на певну децентралізацію управління освітніми закладами, що в цілому відповідає високим освітнім стандартам країн – членів Європейського Союзу. Прийнятий 1982 р. закон декларує загальну спрямованість на певну децентралізацію всієї освітньої системи, яка в цілому характеризується (навіть у кінці ХХ століття) як надто

---

<sup>38</sup> Гриневиц Л. М. Тенденції децентралізації управління базовою освітою в сучасній Польщі: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01 / Лілія Гриневиц. – К., 2005. – 259 с. – Бібліог.: С. 192–211.

<sup>39</sup> Сорока М. Я. Особливості розвитку початкової професійної освіти в умовах децентралізації в Російській Федерації: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Сорока Мирослав Ярославович. – К., 2009. – 224 с. – С. 178.



## РОЗДІЛ 5

---

централізована, бюрократична й авторитарна суспільна структура. Президентський Декрет 1984 р. визначає нові особливості у галузі управління освітою на різних її рівнях, регламентує обов'язки інституту шкільних радників тощо. Післяобов'язкова середня освіта у Греції включає переважно різні типи ліцеїв (Lykeio): загальноосвітній ліцей (GEL); технічний професійний ліцей (TEL); багатогалузевий ліцей, що поєднує загальну і технічну освіту (EPL) тощо. До цього вищого необов'язкового ступеня середньої освіти належать також технічні професійні школи (TES) із дво-річним курсом денного та трирічним курсом вечірнього навчання<sup>40</sup>.

Професійну освіту і навчання країни-кандидата Турецької Республіки характеризує багатоступеневість, розмежованість, різноманітність кваліфікаційних рівнів, галузевий принцип підготовки робітників, відокремлене навчання жінок, наявність привілейованих ліцеїв, особливості управління тощо. Характерною особливістю управління турецькою системою професійної освіти є поєднання демократичних засад зі строгим державним контролем усіх аспектів навчально-виробничого процесу. Зміст і форми організації професійного навчання визначає навчальний заклад, але прийняття основних рішень залишається за органами державного управління, саме вони регламентують загальні підходи і встановлюють єдині вимоги, тобто про процеси децентралізації управління професійним навчанням у Туреччині говорити передчасно<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> Матвієнко О. В. Освітня система сучасної Греції: структура і реформістський контекст / Ольга Матвієнко // Педагогіка і психологія професійної школи. – 2005. – №1. – С. 193–197.

<sup>41</sup> Десятов Т. М. Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах Східної Європи (друга половина XX століття): монографія / Тимофій Десятов [за ред. Н. Г. Ничкало]. – К.: «АртЕк», 2005. – 472 с.



# **ЛІТЕРАТУРА**

---

---

1. Абашкіша Н. В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині: [монографія] / Неллі Володимирівна Абашкіна. – К.: Вища школа, 1998. – 208 с.
2. Авшенюк Н. Європейський центр розвитку професійної освіти / Наталія Авшенюк // Професійно-технічна освіта. – 2005. – №1. – С. 38–39.
3. Анисимова В. Германия: занятость населения снижается // Человек и труд. – 2006. – №4. – С. 48.
4. Акредитація і забезпечення якості у професійній освіті і навчанні. Вибрані європейські підходи. – 2009. – 58 с.
5. Бабкова Е. Чему учат в Датском Королевстве / Е. Бабкова – Режим доступу <http://gzt.ru/polstics/2005/02/15/121100.htm>.
6. Болонський процес у фактах і документах/ Упорядники Степко М. Ф., Болюбаш Я. Я., Шинкарук В. Д., Грубінко В. В., Бабин І. І. Київ – Тернопіль: Вид-во ТДПУ ім. В. Гнатюка, 2003. – 52 с. – Режим доступу <http://www.tspu.edu.ua>.
7. Вайс Ю. Українсько-німецький проект «Підтримка реформи ПТО в Україні» / Юрген Вайс // Професійно-технічна освіта. – 2005. – №3. – С. 44–47.
8. Гриневич Л. М. Польша і Україна: децентралізація управління освітою як елемент переходу до суспільства знань / Лілія Гриневич // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2004. – № 4. – С. 213–221.
9. Ван дер Венде М. К. Болонская декларация: расширение доступности и повышение конкурентоспособности высшего образования в Европе / М. К. Ван дер Венде // Высшее образование в Европе. – 2000. – Том XXV. – № 3. – 42 с.
10. Декларація Європейської Комісії і міністрів професійної освіти і навчання в Європі, прийнята на засіданні 29-30 листопада 2002 року у Копенгагені.
11. Доповідь по сторонам, підготовлена Європейським фондом освіти і Радою Європи / М. Жигад, Р. Михаил, Е. Падулеску, К. Олару // Вища і післясередня освіта в Центральній і Західній Європі – 2000. – С. 20–37.
12. Долженко О. В. Сорбонская и Болонская декларации: Информация к размышлению... // Вестник высшей школы: Alma mater. – 2000. – № 6. – С. 22–26.

13. Журавський В. С., Згуровський М. З. Болонський процес: головні принципи входження в Європейський простір вищої освіти. – К.: ІВЦ «Видавництво «Політехніка». – 2003. – 200 с.
14. Європейське співробітництво в області професійної освіти і навчання. Копенгагенський процес. М.: Центр вивчення проблем професійної освіти. – 2004. – С. 51–59.
15. Квятковський Стефан. Меморандум Європейської комісії «Навчання протягом усього життя» / Стефан Квятковський // Неперер. проф. освіта: теорія і практика. – 2002. – Вип. 3 (7). – С. 11–19.
16. Комюніке європейських міністрів професійної освіти і навчання європейських соціальних партнерів та Європейської комісії, скликаних у Гельсінкі 9 грудня 2006 р. для огляду пріоритетів і стратегій Копенгагенського процесу. – Режим доступу <http://europa.eu.int/comrn/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>.
17. Куртась С. А. Європейські стандарти та принципи оцінювання освіти / С. А. Куртась // Імідж сучасного педагога. – 2010. – №10. – С. 64–67.
18. Кремень В. Г. Болонский процесс: сближение, а не унификация // Зеркало недели. – № 48 (473). 13–19 декабря 2003.
19. Ляшенко О. Стратегія якості як основа освітньої політики країн світу / Олександр Ляшенко // Моніторинг якості освіти: світові досягнення та українські перспективи / За заг. ред. О. І. Локшиної. – К.: К.І.С., 2004. – С. 9–10.
20. Лукичев Г. А. Интеграция и эффективность – цели реформ в высшем образовании стран Европы // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. – 2000. – № 26. – С. 13–18.
21. Ляшенко Л. М. Реформування професійної освіти у Фінляндії в умовах глобалізації процесів: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.04/ Лариса Ляшенко – К., 2003. – 176 с. – Бібліогр.: С. 164–174.
22. Мельжинський Я. Організаційно-педагогічні умови професійної підготовки і вдосконалення працівників державних установ соціального страхування в Польщі: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. – Тернопіль, 2005. – 18 с.
23. Матвієнко О. В. Освітня система сучасної Греції: структура і реформістський контекст / Ольга Матвієнко // Педагогіка і психологія професійної школи. – 2005. – №1. – С. 193–197.

24. Матеріали науково-практичного семінару «Кредитно-модульна система підготовки фахівців у контексті Болонської декларації». Львів, 21–23 листопада 2003. – Львів: «Львівська політехніка». – 111 с.
25. Олейникова О. Н. Основные тенденции развития и современные состояния профессионального образования в странах Европейского Союза: монография. – Казань: Ин-т среднего проф. образования РАО, 2003. – 252 с.
26. Олейникова О. Н. Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения (Копенгагенский процесс). – / О. Олейникова М.: Центр изучения проблем проф. образования, 2004. – 78 с.
27. Ничкало Н. Г. Децентралізація професійної освіти: чеський досвід / Нелля Ничкало / Педагогічна газета №5 (178), травень 2009. – С. 6.
28. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали 2003 – 2004 рр.)/ За ред. В. Г. Кременя, авт. кол.: Степко М. Ф., Болюбаш Я. Я., Шинкарук В. Д., Грубінко В. В., Бабин І. І. – Київ –Тернопіль: Вид-во ТДПУ, 2004. – 147 с. – Режим доступу [www.tspu.edu.ua](http://www.tspu.edu.ua).
29. Основи спільної рамки забезпечення якості (СРЗЯ) профтехосвіти в Європі : Аналітична доповідь. – 2009. – Брюссель. – 96 с.
30. Паньков Д. В. Реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти: Копенгагенський процес у країнах Євросоюзу й у Російській Федерації // Післядипломна освіта педагогічних працівників професійно-технічних закладів у системі неперервної освіти: теорія, досвід, перспективи. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Збірник І. Донецький інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників. – Донецьк: ДІПО ІПП. 2006 р. – 176 с., – С. 80–85.
31. Повідомлення Європейської комісії для Ради та Європейського парламенту «Ширша Європа – сусідні країни: нова структура відносин з нашими східними та південними сусідами», м. Брюссель. 1.03.2003 // Європейський Союз та Україна: стратегія відносин в контексті розширення: Матеріали Міжнародної Конференції, Київ, 23 вересня 2003 року. – Київ, 2003. – С. 85–109.
32. Постригач Н. Європейський цент розвитку професійної освіти: ретроспективний аналіз і сьогодення /Н. Постригач // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2007. – №4. – С. 197–205.

33. Пуховська Л. П. Моделі базової професійної підготовки в країнах Західної Європи / Л. П. Пуховська // Дидактика професійної школи: зб. наук. пр. / Редкол.: Н. Г. Ничкало, В. О. Радкевич, І. Є. Каньковський, 2005. – Вип. 2. – С. 139–144.
34. Пуховська Л. П. Професійний розвиток вчителів у світовому і європейському освітньому просторі: ступінь магістра / Л. П. Пуховська // Шлях освіти. – 2008. – №2. – С. 12–16.
35. Розширення ЄС: Ширша Європа – нові рамки відносин Україна – ЄС. – Представництво Європейської комісії в Україні, Молдові та Беларусі – Режим доступу <http://delukr.ces.eu.int/site.php/page24478.html>. 26.04.04.
36. Реформа вищого образования в Нидерландах // Голландский институт в Санкт-Петербурге – Режим доступу <http://www.holinst.spb.ru>.
37. Сергеева Л. М. Досвід зарубіжних країн з децентралізації управління професійним навчанням /Л. М. Сергеева, Г. Г. Русанов //Профтехосвіта. – 2011. – №7. – С. 45–58.
38. Створення ЄСКПОН в Європі, – Режим доступу [http://ec.europa.eu/EN/Files/6110\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/EN/Files/6110_en.pdf).
39. Савченко І. М. Французька стратегія децентралізації та європейські інформаційні системи управління / Ірина Савченко // Професійно-технічна освіта. – 2008. – №1. – С. 48–50.
40. Тараненко І. Розвиток життєвої компетентності та соціальної інтеграції і досвід європейських країн / І. Тараненко // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: наук.-метод. збірник / [Н. Софій, І. Єрмаков та ін.]; За ред. І. Єрмакова. – К.: Контекст, 2000. – С. 37–40.
41. Туленков М. В. Деякі аспекти регулювання зайнятості населення у Швеції /М. Туленков //Бюлетень інституту підготовки кадрів ДСЗУ. – 2002. – № 2. – С. 54–55.
42. Щербак О. І. Зарубіжний досвід підготовки педагога професійної школи: порівняльний аналіз /Ольга Щербак // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2006. – №5. – С. 179–189.
43. Щербак О. І. Професійна освіта і навчання у Фінляндії / Ольга Щербак // Професійно-технічна освіта. – 2005. – №3. – С. 41–44.
44. Хоффманн Л., Мьоллерс. Україна на шляху до Європи. – Київ, 2001. – 343 с.; The EU and Ukraine. Neighbours, Fiends, Partners Edited by Ann Lewis. The Federal Trust, 2002, 319 p.

### Корисні ресурси

[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_en.htm)  
[http://www.unesco.org/TEMPLATE/pdf/isced/ISCED\\_A.pdf](http://www.unesco.org/TEMPLATE/pdf/isced/ISCED_A.pdf)  
<http://ec.europa.eu/ploteus/home.jsp?language=en>  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN>  
[www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3059\\_eu.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3059_eu.pdf)  
[http://www.ЄЦППО.europa.eu/EN/Files/6104\\_en.pdf](http://www.ЄЦППО.europa.eu/EN/Files/6104_en.pdf)  
<http://www.nsp.cz>  
<http://www.narodni-kvalifikace.cz>  
[http://ec.europa.eu/EN/Files/6110\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/EN/Files/6110_en.pdf)  
[www.eunec.eu](http://www.eunec.eu)  
[www.euroskills.org/index.php/about](http://www.euroskills.org/index.php/about)  
[http://ec.europa.eu/education/llp/doc848\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/llp/doc848_en.htm)  
[http://eacea.ec.europa.eu/about/about\\_eacea\\_en.php](http://eacea.ec.europa.eu/about/about_eacea_en.php)  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc1208\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc1208_en.htm)  
[http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index\\_en.php](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php)  
<http://europass.CEDEFOP.europa.eu/europass/home.csp>  
[http://ec.europa.eu/esf/home.jsp\\_langId=en](http://ec.europa.eu/esf/home.jsp_langId=en)  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1134\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1134_en.htm)  
[www.eqavet.eu/gns/home.aspx](http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx)  
[www.nuov.cz](http://www.nuov.cz)  
[www.cedefop.europa.eu/EN/files/4074\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/files/4074_en.pdf)  
[www.uk.ecorys.com/europeaninventory/2007.html](http://www.uk.ecorys.com/europeaninventory/2007.html)  
[www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193_en.pdf)  
[http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/128EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/128EN.pdf)  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/publications/collections/sif\\_dif/sif](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/publications/collections/sif_dif/sif)  
[www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/refernet/index.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/refernet/index.aspx)

## ГЛОСАРІЙ

**Бенефіціар** – (від фр. *benefice* – прибуток, користь) – одержувач визначених вигод, що виникають у результаті реалізації проекту.

**Дескриптор** – (старолат. *descriptor*, від лат. *describo* – описую), лексична одиниця (слово, словосполучення) інформаційно-пошукової мови, що використовується для опису основного змісту документа або формулювання запиту при пошуку документа (інформації) в інформаційно-пошуковій системі.

**Знання** – це результат засвоєння інформації через навчання.

**Кваліфікація** – це офіційний результат процесу оцінювання й визнання, який отримано, коли компетентний орган установив, що особа досягла навчальних результатів за визначеними стандартами.

**Кваліфікаційний стандарт** – це структурований опис професійних компетенцій, потрібних для належного виконання професійної діяльності.

**Консорціум** – тимчасові статутні об'єднання промислового і банківського капіталу для досягнення спільної мети.

**Компетенція** – це підтверджене вміння використовувати знання, навички, соціальні або методологічні здібності у робочих або навчальних ситуаціях, а також для професійного й особистого розвитку.

**Компендіум** – це каталог проектів, де подано основну інформацію для кожного з них.

**Кредит** – це набір навчальних результатів, отриманих певною особою, які було оцінено та які можна накопичувати для отримання кваліфікації або переносити до інших програм навчання або кваліфікації.

**Навчальні результати** – це зв'язна ланка між професійними та освітніми стандартами.

**Навичка** – це здатність застосовувати знання й використовувати ноу-хау для виконання завдань і розв'язання проблем.

**Національна система кваліфікацій** – це всі аспекти діяльності держави-члена, що стосуються визнання навчання та інших механізмів, що поєднують освіту з ринком праці і громадянським суспільством.

**Національна рамка кваліфікацій** – це інструмент класифікації кваліфікацій за рівнями на основі певних критеріїв з метою інтегрувати та координувати національні підсистеми кваліфікацій, а також збільшити прозорість, доступність, послідовність та якість кваліфікацій для ринку праці та громадянського суспільства.

**Субсидіарність** (Subsidiarity) – організаційний і правовий принцип, згідно з яким спільнота вдається до будь-яких заходів лише в тому разі, якщо вони ефективніші за відповідні заходи на національному, регіональному або місцевому рівнях (виняток становлять сфери виняткової компетенції Спільноти); один з основоположних принципів Європейського Союзу. Означає постійне оцінювання обґрунтованості дій ЄС з погляду наявних можливостей на національному, регіональному та місцевому рівнях.



## **ДОДАТКИ**

---

---

## ДОДАТОК А

## ОПИСОВІ (ОСВІТНЬО-КВАЛІФІКАЦІЙНІ) ХАРАКТЕРИСТИКИ РІВНІВ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СТРУКТУРИ КВАЛІФІКАЦІЙ

	<b>Знання</b>	<b>Уміння</b>	<b>Компетенція</b>
	<i>В ЄСК знання описуються як теоретичні чи фактичні</i>	<i>В ЄСК уміння поділяються на пізнавальні (використання логічного, інтуїтивного та творчого мислення) та практичні (включаючи ручну вправність та використання засобів, матеріалів, знарядь та інструментів)</i>	<i>В ЄСК компетенція характеризується термінами відповідальності, автономії</i>
<b>Рівень 1</b> Результати навчання, що відповідають Рівню 1	основні загальні знання	основні вміння, необхідні для виконання простих завдань	виконувати роботу або навчатися під безпосереднім керівництвом у визначених умовах
<b>Рівень 2</b> Результати навчання, що відповідають Рівню 2	основні фактичні знання в галузі роботи або навчання	основні пізнавальні та практичні вміння, необхідні для застосування відповідної інформації для виконання завдань і вирішення проблем з використанням простих правил і засобів	виконувати роботу або навчатися під чийось керівництвом, але за наявності певної автономії

	<b>Знання</b>	<b>Уміння</b>	<b>Компетенція</b>
<b>Рівень 3</b> Результати навчання, що відповідають Рівню 3	знання фактів, принципів, процесів та загальних концепцій в галузі роботи або навчання	ряд пізнавальних та практичних умінь, необхідних для виконання завдань та вирішення проблем шляхом відбору та застосування основних методів, засобів, матеріалів та інформації	брати на себе відповідальність за виконання завдань на роботі або в навчанні; пристосовувати свою поведінку, при вирішенні проблем, до конкретних обставин
<b>Рівень 4</b> Результати навчання, що відповідають Рівню 4	фактичні та теоретичні знання в широкому контексті в певній галузі роботи або навчання	ряд пізнавальних та практичних умінь, необхідних для вироблення шляхів вирішення специфічних проблем в певній галузі роботи або навчання	здійснювати самоврядування в межах основних напрямів, у контексті роботи або навчання, які зазвичай є передбачуваними, але можуть змінюватись; керувати поточною роботою інших, беручи на себе відповідальність за оцінку та поліпшення діяльності в галузі роботи або навчання
<b>Рівень 5*</b> Результати навчання, що відповідають Рівню 5	деталізовані, спеціалізовані, фактичні та теоретичні знання в межах певної галузі роботи або навчання та усвідомлення меж цих знань	деталізований перелік пізнавальних та практичних умінь, необхідних для розвитку творчого підходу для вирішення абстрактних проблем	здійснювати керівництво діяльністю в контексті роботи або навчання, де зміни є непередбачуваними; перевірка і поліпшення власних результатів; перевірка і поліпшення результатів роботи інших

## ДОДАТКИ

	<b>Знання</b>	<b>Уміння</b>	<b>Компетенція</b>
<b>Рівень 6**</b> Результати навчання, що відповідають Рівню 6	знання підвищеного типу в певній галузі діяльності або навчання, включаючи критичне сприйняття теорій і принципів	уміння підвищеного типу, що демонструють майстерність та інновації і необхідні для вирішення комплексних та непередбачуваних проблем у спеціалізованій галузі діяльності або навчання	здійснювати керівництво комплексною технічною, професійною діяльністю або проектами, беручи на себе відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних ситуаціях в роботі або навчанні; брати на себе відповідальність за керівництво професійним розвитком окремих осіб і груп
<b>Рівень 7***</b> Результати навчання, що відповідають Рівню 7	спеціалізовані знання, деякі з яких займають провідне місце в певній галузі діяльності або навчання, що становлять основу для формування нового мислення; критичне сприйняття спірних моментів у навчанні в певній галузі та на стику різних галузей	спеціалізовані вміння необхідні для дослідницької та/або інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та поєднання знань з різних галузей	здійснювати керівництво і трансформацію в роботі або навчанні, які є комплексними, непередбачуваними та потребують застосування нових неординарних підходів; брати на себе відповідальність за удосконалення професійних знань і практики та/або за перевірку результатів стратегічної роботи команди

	Знання	Уміння	Компетенція
<b>Рівень 8****</b> Результати навчання, що відповідають Рівню 8	найвищі знання у галузі діяльності або навчання та на стику між різними галузями	спеціалізовані знання та вміння, необхідні для критичного вирішення проблем під час здійснення дослідної та/або інноваційної діяльності, та для розширення і критичного перегляду існуючих знань і професійної практики	демонструвати значний вплив, інновацію, автономію, вченість та професійну цілісність, а також безупинне впровадження нових ідей чи процесів у роботу, навчання, включаючи дослідну роботу
Кожен з 8 рівнів визначається рядом описових (освітньо-кваліфікаційних) характеристик, які відображають рівень знань, що належать у свою чергу до системи кваліфікацій			

Джерело: Комюніке Європейських міністрів професійної освіти і навчання, європейських соціальних партнерів та Європейської Комісії, скликаних у Гельсінкі, 9 грудня 2006 р. для огляду пріоритетів і стратегій Копенгагенського процесу.

Співмірність зі структурою кваліфікацій Європейського простору вищої освіти.

Структура кваліфікацій Європейської вищої освіти передбачає описові (освітньо-кваліфікаційні) характеристики циклів. Кожна описова (освітньо-кваліфікаційна) характеристика пропонує характерні для певного рівня формулювання типових очікувань відповідного рівня досягнень та вмінь, які відповідають кваліфікаціям, що присвоюються наприкінці циклу.

\* Описова (освітньо-кваліфікаційна) характеристика короткого циклу вищої освіти (в межах або приєднана до першого циклу), відповідає результатам навчання 5 рівня ЄСК.

\*\* Описова (освітньо-кваліфікаційна) характеристика першого циклу Структури кваліфікацій Європейського простору вищої освіти відповідає результатам навчання 6 рівня ЄСК.

\*\*\* Описова (освітньо-кваліфікаційна) характеристика другого циклу Структури кваліфікацій Європейського простору вищої освіти відповідає результатам навчання 7 рівня ЄСК.

\*\*\*\* Описова (освітньо-кваліфікаційна) характеристика третього циклу Структури кваліфікацій Європейського простору вищої освіти відповідає результатам навчання 8 рівня ЄСК.

**РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ;**

	<b>Рівень 1</b>	<b>Рівень 2</b>	<b>Рівень 3</b>	<b>Рівень 4</b>
<b>Знання</b>	З пам'яті відтворювати базові знання загального характеру; володіти здатністю виконувати прості завдання під безпосереднім керівництвом; кваліфікації не орієнтовані на трудову діяльність	Відтворювати та розуміти базові знання в окремій галузі; діапазон знань обмежується фактами та базовими ідеями	Застосовувати знання в конкретній галузі, які включають процеси, технології, матеріали, інструменти, обладнання, термінологію та деякі теоретичні поняття	Використовувати широкий діапазон практичних та теоретичних знань в окремій галузі

## ПРОСУВАННЯ З 1 ДО 8 РІВНЯ

Рівень 5	Рівень 6	Рівень 7	Рівень 8
<p>Використовувати широкий діапазон теоретичних та практичних знань, які, як правило, є спеціальною галуззю; розуміти обмеженість власних знань</p>	<p>Використовувати широкий діапазон теоретичних та практичних знань; деякі знання перебувають на передовому рубежі галузі та вимагають критичного розуміння теорій та принципів</p>	<p>Використовувати спеціальні теоретичні та практичні знання, деяка частина з яких перебувають на передовому рубежі галузі; ці знання формують базу для оригінальності в розробці та /або застосуванні ідей; демонструвати критичне розуміння наявності питань, пов'язаних зі знанням в області та на стику між різними областями</p>	<p>Використовувати спеціальні знання для критичного аналізу, оцінювання та синтезу нових найбільш сучасних ідей; розширювати, переосмислювати існуючі знання та/або професійну практику в межах галузі або на стику різних галузей</p>

## ДОДАТКИ

	Рівень 1	Рівень 2	Рівень 3	Рівень 4
<b>Навички</b>	Використовувати базові навички для виконання простих завдань	Використовувати навички та ключові компетенції для виконання завдань, у яких дія регламентована правилами, що визначають дії та стратегії; вибирати і використовувати базові методи, інструменти, матеріали	Використовувати діапазон навичок в конкретній галузі для виконання завдань та демонструвати власну інтерпретацію через відбір та пристосування методів, інструментів та матеріалів	Розробляти стратегічні підходи до завдань, що виникають в роботі або навчанні, шляхом використання спеціальних знань та кваліфікованих джерел інформації; оцінювати результати згідно з використаним стратегічним підходом
<b>Персональні та професійні результати</b>				
<b>Самостійність та відповідальність</b>	Виконувати роботу або навчальні завдання під прямим керівництвом; виявляти особисту ефективність у простих та стабільних ситуаціях	Брати на себе обмежену відповідальність за підвищення ефективності роботи або навчання в простих та стабільних ситуаціях та в межах знайомих та однорідних груп	Брати на себе відповідальність за виконання завдань та виявляти деяку незалежність у роботі, навчанні, де ситуації здебільшого стабільні, але деякі фактори змінюються	В період трудової діяльності керуватись знаннями і навичками, набутими в процесі навчання; уміти знаходити вихід з неординарних ситуацій; вносити пропозиції стосовно поліпшення результатів; спостерігати і аналізувати роботу інших та брати деяку відповідальність за їх навчання



Рівень 5	Рівень 6	Рівень 7	Рівень 8
<p>Розробляти стратегічні й творчі підходи при вивченні рішень чітко визначених конкретних або абстрактних проблем;</p> <p>виявляти вміння переносити теоретичні та практичні знання при вирішенні проблеми</p>	<p>Виявляти вміння володіти методами та інструментами в складній та спеціалізованій галузі; впроваджувати інновації при використанні методів;</p> <p>знаходити обґрунтовані аргументи у вирішенні проблем</p>	<p>Формувати діагностичні рішення проблем, основані на дослідженнях, шляхом інтеграції знань з нових або міждисциплінарних галузей; робити аналіз на основі неповної або обмеженої інформації;</p> <p>виробляти нові навички у відповідь на нові знання й технології</p>	<p>Досліджувати, засвоювати, розробляти, впроваджувати та адаптувати проекти, що ведуть до нових знань та нових процедурних рішень</p>
<p>Самостійно керувати (виконувати менеджмент) проектами, які потребують вирішення;</p> <p>орієнтуватися у непередбачуваних ситуаціях;</p> <p>виявляти творчість у розробці проектів;</p> <p>керувати людьми, оцінювати діяльність свою та інших;</p> <p>навчати інших та розвивати діяльність команди</p>	<p>Виявляти здібності в галузі адміністративного планування, управління ресурсами та персоналом;</p> <p>творчість у розробці проектів та ініціативу в управлінні, яке включає навчання інших з метою вдосконалення роботи в команді</p>	<p>Виявляти лідерство та інноваційність в робочій та навчальній діяльності, яка є незнайомою, непередбачуваною та потребує вирішення проблем, пов'язаних з багатьма взаємопов'язаними факторами;</p> <p>оцінювати стратегічну діяльність команд</p>	<p>Виявляти значні лідерські якості, інноваційність та автономію в робочій, навчальній діяльності, яка є новою та потребує вирішення проблем, що включають багато взаємопов'язаних чинників</p>

## ДОДАТКИ

	<b>Рівень 1</b>	<b>Рівень 2</b>	<b>Рівень 3</b>	<b>Рівень 4</b>
<b>Вміння навчатися</b>	Навчатися самостійно та під керівництвом учителя	Сприймати поради вчителя у процесі навчання	Брати відповідальність за власне навчання	Виявляти самостійність у навчанні
<b>Комунікативні та соціальні компетенції</b>	Реагувати на прості письмові та усні повідомлення; виявляти свою соціальну позицію	Реагувати на письмові та усні повідомлення; уміти знаходити своє місце у різному соціальному оточенні	Відповідати на письмові та усні повідомлення	Відповідати на письмові та усні повідомлення в незнайомих ситуаціях

Рівень 5	Рівень 6	Рівень 7	Рівень 8
<p>Оцінювати власне навчання та визначати потреби в подальшому навчанні</p>	<p>Послідовно оцінювати власне навчання та визнання потреби в навчанні; послідовно оцінювати результати навчання та визначати необхідність подальшого навчання</p>	<p>Виявляти самостійність та високий рівень розуміння навчального процесу</p>	<p>Виявляти стійкий інтерес до розвитку нових ідей або процесів та високий рівень розуміння навчального процесу</p>
<p>Передавати ідеї добре структурованим та логічним способом рівним собі керівникам та клієнтам, використовуючи якісну та кількісну інформацію; виявляти комплексне розуміння світу, у згоді з іншими</p>	<p>Повідомляти ідеї, проблеми та рішення як спеціалістам, так і не спеціалістам, поєднуючи широту технологій з якісною та кількісною інформацією; висловлювати комплексне внутрішнє розуміння світу, демонструючи солідарність з іншими</p>	<p>Повідомляти про результати проєкту, його методи та обґрунтування спеціалістам та неспеціалістам, використовуючи відповідні технології; уважно вивчати та замислюватися над соціальними нормами та взаємовідносинами, діяти в напрямі їх змін</p>	<p>Авторитетно спілкуватися в рамках критичного діалогу з рівними собі в оточенні спеціалістів; вивчати та аналізувати соціальні норми та взаємовідносини, / очолювати дії щодо їх зміни</p>

## ДОДАТКИ

---

	<b>Рівень 1</b>	<b>Рівень 2</b>	<b>Рівень 3</b>	<b>Рівень 4</b>
<b>Про- фесійні компе- тенції</b>	Виявляти розуміння процедур, що застосовуються для вирішення проблем	Вирішувати проблеми, використовуючи надану інформацію	Вирішувати проблеми, використовуючи добре відомі джерела інформації, беручи до уваги деякі соціальні питання	Вирішувати проблеми, інтегруючи інформацію з кваліфікованих джерел, беручи до уваги релевантні соціальні та етичні питання

Рівень 5	Рівень 6	Рівень 7	Рівень 8
<p>Формулювати відповіді на абстрактні та конкретні проблеми;</p> <p>демонструвати досвід операційної взаємодії в рамках певної галузі;</p> <p>робити аналіз на основі знань релевантних соціальних та етичних питань</p>	<p>Збирати та інтерпретувати дані в конкретній галузі для вирішення проблем;</p> <p>демонструвати досвід операційної взаємодії в складному оточенні;</p> <p>робити аналіз на основі соціальних та етичних питань, що виникають в роботі або навчанні</p>	<p>Вирішувати проблеми, інтегруючи комплексні джерела знань, які іноді неповні та знаходяться в новій та непізнаній області;</p> <p>виявляти досвід операційної взаємодії в управлінні змінами в складному оточенні;</p> <p>реагувати на соціальні, наукові та етичні питання, які зустрічаються в робочій та навчальній діяльності</p>	<p>Критично аналізувати, оцінювати та синтезувати нові й складні ідеї, приймати стратегічні рішення на основі цих процесів;</p> <p>виявляти досвід операційної взаємодії із здатністю прийняття стратегічних рішень в складних ситуаціях;</p> <p>сприяти соціальному та етичному удосконаленню через дії</p>

Джерело: <http://europa.eu.int/comrn/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>



Наукове видання

**ІНСТИТУЦІЇ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ  
КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

**СЕРГЕЄВА ЛАРИСА МИКОЛАЇВНА,**  
*кандидат педагогічних наук, доцент*



Редактор С. Вашецька

Верстка Р. Тихоненко

Підписано до друку 28.03.2012 р. Формат 70x100  $\frac{1}{16}$

Гарнітура Pragmatica. Ум. друк. арк. 9,75. Папір офсетний. Друк офсетний.

Наклад 2500 прим. Зам. № 01-149 від 24.02.2012 р.

Видавець Видавництво «Арт Економі»

Свідоцтво про внесення до державного реєстру видавців,  
виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції

Серія ДК № 3911 від 05.11.2010 р.

Тел./факс: (044) 361-7-361

[www.knygar.com.ua](http://www.knygar.com.ua)

e-mail: [admin@knygar.com.ua](mailto:admin@knygar.com.ua)