

СНІЖАНА ЛЕУ

**ОСОБЛИВОСТІ СТАНДАРТИЗАЦІЇ
В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ
ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

КИЇВ - 2018

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

СНІЖАНА ЛЕУ

**ОСОБЛИВОСТІ СТАНДАРТИЗАЦІЇ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ І НАВЧАННЯ ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Київ – 2018

УДК 377/378:006 (410)

Л 52

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України
(протокол №7 від 25 червня 2018 р.)*

Рецензенти:

Романова Г. М. – доктор педагогічних наук, професор, заступник директора з наукової роботи Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Гоменюк Д. В. – кандидат педагогічних наук, директор Навчально-наукового центру професійно-технічної освіти НАПН України

Л 52

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

У методичних рекомендаціях «Особливості стандартизації в системі професійної освіти і навчання Великої Британії» представлено сучасний стан та умови розвитку системи професійної освіти і навчання у Великій Британії, охарактеризовано класичний та інноваційний підходи до стандартизації ПОН, розкрито інституційні й організаційно-методичні особливості розроблення стандартів ПОН, окреслено можливості використання позитивних ідей британського досвіду для розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти України на загальнодержавному, інституційному рівнях та рівні закладу П(ПТ)О.

Методичні рекомендації можуть слугувати змістовним підґрунтям для науковців, науково-педагогічних працівників, студентів та інших зацікавлених осіб у дослідженні проблем зарубіжного педагогічного досвіду стандартизації та практичним керівництвом для розробників стандартів П(ПТ)О України, а саме: роботодавців, методистів навчально-методичних центрів, науковців, педагогічних працівників професійних (професійно-технічних) навчальних закладів та інших.

УДК 377/378:006 (410)

© Леу С. О., 2018

З М І С Т

Перелік умовних скорочень.....	4
Передмова.....	5
Розділ I. Стандарти у системі ПОН Великої Британії.....	9
1.1. Класичні (національні) стандарти: Національний професійний стандарт та Національна професійна кваліфікація.....	9
1.2. Інноваційні стандарти – стандарти учнівства.....	12
1.3. Порівняння класичного та інноваційного підходів до стандартизації ПОН у Великій Британії.....	16
Розділ II. Організаційно-методичне забезпечення розроблення стандартів учнівства.....	19
2.1. Учасники та зацікавлені сторони.....	19
2.2. Розроблення стандартів учнівства.....	23
2.3. Методи підсумкового оцінювання.....	28
2.4. Забезпечення якості.....	31
Розділ III. Використання інноваційних ідей учнівства Великої Британії у розробленні стандартів професійної (професійно-технічної) освіти в Україні.....	32
3.1. Загальнодержавний рівень.....	32
3.2. Інституційний рівень.....	33
3.3. Рівень закладу професійної (професійно-технічної) освіти.....	34
Висновки.....	36
Список використаних джерел.....	39
Додатки.....	42

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

- РАУЕ – «плати стільки, скільки заробляєш» (Pay As You Earn)
- STEM – наука (Science), технології (Technology), інженерія (Engineering), математика (Mathematics)
- ДПП – державно-приватне партнерство
- ЗВЯ – забезпечення внутрішньої якості
- ЗЗЯ – забезпечення зовнішньої якості
- ЗССО – Загальне свідоцтво про середню освіту
- ЗУП – знання, уміння, поведінка(и)
- ІКТ – інформаційно-комунікаційні технології
- ІУ – Інститут учнівства
- ЄРК – Європейська рамка кваліфікацій
- НЕО – незалежний експерт-оцінювач
- НК – Національний коледж
- НОО – незалежна організація оцінювання
- НПК – Національна професійна кваліфікація
- НПС – Національний професійний стандарт
- НРК – Національна рамка кваліфікацій
- НСК – Національна система кваліфікацій
- ПОН – професійна освіта і навчання
- ППО – План підсумкового оцінювання
- ПС – професійний стандарт
- ПСУ – професійний стандарт учнівства
- П(ПТ)О – професійна (професійно-технічна) освіта
- РРК – Рамка регульованих кваліфікацій
- РКВО – Рамка кваліфікацій вищої освіти
- РККШ – Рамка кваліфікацій та кредитів Шотландії
- ШПК – Шотландська професійна кваліфікація

Актуальність дисертаційного дослідження «Особливості стандартизації в системі професійної освіти і навчання Великої Британії» зумовлена процесами євроінтеграції, реформування вітчизняної системи професійної освіти і навчання (ПОН), що потребує вивчення зарубіжного досвіду та кращих практик. Досвід Сполученого королівства Великої Британії та Північної Ірландії є особливо привабливим та цінним, адже держава є флагманом інновацій, має багаторічний досвід функціонування ПОН в умовах ринкової економіки та використання компетентнісного підходу, функціонального аналізу, модульної методології для розроблення стандартів ПОН.

У ході дослідження проаналізовано низку важливих для розвитку ПОН Великої Британії документів, а саме: дослідження професійної освіти, нормативно-правові та політикотворчі документи і програми впровадження реформ ПОН (Додаток М); офіційні документи міжнародних та європейських дослідницьких організацій, наукові доробки британських, європейських і вітчизняних дослідників, матеріали вітчизняної та зарубіжної наукової періодики, статистичні дані, електронні ресурси, довідкові джерела. Їх аналіз свідчить, що процеси реформування системи ПОН у Великій Британії націлені на:

- спрощення і полегшення розуміння системи ПОН, кваліфікацій та способів і шляхів їх опанування;
- залучення значної кількості молоді та дорослого населення у сектор ПОН;
- вибудову двох повноцінних і паралельних (але з можливостями переходу) складових системи освіти – академічного та технічного напрямів;
- повноцінне впровадження 15-и маршрутів технічної освіти, що групують професії за ознакою спільних вимог до навчання (сільське господарство, докільля та догляд за тваринами; бізнес та управління; громадське харчування та гостинність; догляд за дітьми та освіта; будівництво; креативність та дизайн; цифровий; інжиніринг та виробництво; волосся та краса; здоров'я та наука; юридичні фінанси та бухгалтерський облік; служби захисту; продажі, маркетинг та закупівлі; соціальне забезпечення; транспорт та логістика) [26].

Такі перетворення дають змогу зробити висновок, що сучасні процеси розвитку ПОН узгоджуються з положеннями Ризьких рішень 2015 року (Riga Conclusions 2015), які є інтегральною частиною Лісабонської стратегії від 2000 року (Додаток К), а саме:

- сприяти розвитку навчання на засадах продуктивної діяльності (work-based learning/WBL) в усіх його формах, приділяючи особливу увагу учнівству, залучаючи соціальних партнерів, компанії, палати та постачальників ПОН, а також стимулюючи інновації та підприємництво;
- продовжувати розробляти механізми забезпечення якості ПОН відповідно до рекомендацій Європейської системи забезпечення якості ПОН і, як частини системи забезпечення якості, встановлювати канали безперервної інформації

й зворотного зв'язку в системах початкової та безперервної ПОН, заснованих на результатах навчання;

- розширювати доступ до ПОН і кваліфікації для всіх за рахунок більш гнучких і доступних систем, зокрема, пропонуючи ефективні та комплексні послуги для сприяння і визнання неформального та інформального навчання;

- продовжувати зміцнювати ключові компетентності у навчальних планах ПОН та надавати більш ефективні можливості для їх набуття й розвитку через системи початкової і безперервної ПОН;

- поступово вводити систематичні заходи та можливості для початкового й безперервного професійного розвитку викладачів, тренерів та менторів (наставників) системи ПОН, як у навчальному закладі, так і в умовах реального виробничого процесу (на підприємстві) [27].

Аналіз статистичних даних (населення, зайнятість, ринок праці тощо) свідчить, що ПОН Великої Британії розвивається в умовах старіючого населення та ринкової економіки, основними характеристиками якої є: орієнтація на отримання прибутку, мінімальне державне втручання, конкуренція і вміння пристосовуватись до обставин, що постійно змінюються. Реалізація ПОН саме в умовах ринкової економіки і вважається однією з причин виникнення «джунглів кваліфікацій», коли за даними різних джерел у державі визначають від 13-и до 21-єї тисячі кваліфікацій.

Визначено, що основною формою навчання є учнівство, яке керується принципами компетентнісного підходу та модульної методології для розроблення стандартів й освітніх програм. Дослідження показує, що понад 85000 роботодавців пропонують програми учнівства із більше, ніж 1500 професій і ремесел. Національна мінімальна заробітна плата для учня 16-18 років (також для 19+, якщо вони на першому році навчання) становить від 3.00 £ на годину [9, с. 34]. Загальний термін навчання від 1 до 5 років і залежить від складності професії та попереднього професійного досвіду і здібностей учня. Графік навчання передбачає 1 день на тиждень у навчальному закладі, а решту часу – на виробництві/робочому місці (30 годин на тиждень), що залежить від складності професії, попереднього професійного досвіду та здібностей учня [1]. Учень з перших днів навчання отримує заробітну плату, й, у більшості випадків, має статус найманого працівника. Роботодавець за допомогою місцевого провайдера розробляє індивідуальний навчальний план і структуру навчання. Для навчання за програмою учнівства немає жодних вікових обмежень, тобто вона доступна всім (Додаток А).

Законодавче підґрунтя учнівства становлять: Закон про освіту і вміння 2008 р. (The Education and Skills Act 2008), Закон про учнівство, вміння, дітей та навчання 2009 р. (Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act), Закон про освіту 2011 року (The Education Act 2011), Закон про технічну та подальшу освіту 2017 (Technical and Further Education Act 2017).

Механізм фінансування програм учнівства «плати, скільки заробляєш» (PAYE – Pay As You Earn) сприяє залученню роботодавців до реалізації програм учнівства, так як враховує умови та результати кожного підприємства (малого, середнього, великого), а саме: роботодавці галузі сплачують збір на

забезпечення програм учнівства в розмірі 0,5% від загального фонду заробітної плати за рік, а держава вносить 10% від загальної кількості зібраних коштів від роботодавців (Додаток Л).

У ході дослідження систему учнівства Великої Британії було проаналізовано крізь призму виявлених 11-и елементів дуальної системи Німеччини [13], що дало змогу не лише виявити їх характерні прояви у британському контексті, а й визначити додаткові, а саме: керівництво процесами роботодавцем та кваліфіковане працевлаштування (характерне для країн британської співдружності – Австралії, Великої Британії та Нової Зеландії). Потреба в порівнянні британського та німецького досвідів викликана практико-орієнтованістю їх систем ПОН та використанням учнівства як основної форми ПОН. Узагальнення отриманих результатів дало змогу провести SWOT-аналіз стандартизації ПОН в умовах учнівства, за результатами якого визначено переважну більшість позитивних сторін та декілька негативних. Визначені загрози можуть звести нанівець усі зусилля та досягнуті результати, а тому потребують прискіпливої уваги з боку усіх залучених сторін (підтримка Уряду, ДПП та скорочення контингенту).

Наріжним каменем дослідження є НСК, яку ще, окрім «джунглів», у британському просторі називають «супом кваліфікацій». Появі та спрощенню даного явища сприяли спочатку різноманіття рамок кваліфікацій від НРК 1987 року до НРК 2006 року, Рамки кваліфікацій та кредитів (РКК), Рамки кваліфікацій та кредитів вищої освіти (РККВО), Рамки кваліфікацій та кредитів Уельсу (РККУ) й, нарешті, їх уніфікації в Рамці регульованих кваліфікацій (РПК, жовтень 2015 року). Наразі в державі існує дві рамки кваліфікацій – Рамка регульованих кваліфікацій і Рамка кваліфікацій та кредитів Шотландії (РККШ) (Додатки Й, Н). РПК має вісім кваліфікаційних рівнів і три вхідних та позиціонується як єдина й проста система каталогізації регульованих кваліфікацій. То ж не дивно, що Департамент регулювання кваліфікацій та екзаменів (Ofqual) порівнює РПК із книжковою шафою, де на найнижчій «полиці» розміщені прості кваліфікації, а на вищих рівнях-«полицях» – вже більш комплексні та/або складніші (Додаток Е). Метою РПК є полегшення розуміння кваліфікацій шляхом надання детальної інформації про суть кваліфікації, її розмір, співвіднесення з іншими кваліфікаціями та рівень [16].

Важливими характеристиками кваліфікацій є їх розмір, що визначає тип підтверджуючого документа (свідоцтво, сертифікат, диплом), залежно від кількості опанованих кредитів та рівня складності, відповідно до рівня рамки кваліфікацій. Усі кваліфікації ПОН можна набути в навчальних закладах різного типу. Процеси координації реалізують Управління з питань кваліфікацій та іспитів для Англії, Уельсу й Північної Ірландії та Шотландська агенція кваліфікацій, Департамент освіти, Департамент бізнесу, інновацій та вмінь, Федерація галузевих кваліфікацій і стандартів та інші урядові підрозділи (Додаток Г).

Реформування системи ПОН Великої Британії у систему технічної освіти передбачає вибудову технічного напрямку в системі освіти в якості повноцінної альтернативи академічному. Як відомо, академічний напрям

зможуть обрати молоді люди віком від 16 до 19 років для подальшого навчання за програмами вищої освіти, починаючи із 3-ого рівня РРК (кваліфікація рівня А, AS) чи здобуття вищого ступеня за програмами учнівства (шості класи та коледжі шостого класу і деякі коледжі безперервної освіти – денна форма навчання, 2 роки). Програми технічного напрямку будуть розроблятися лише у тісній взаємодії з роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами, адже метою їх є задоволення потреб кваліфікованого працевлаштування. Учні також зможуть «переключатися» між маршрутами через «відповідні курси перепідготовки» [22, с. 20] (Додаток 3).

Технічний напрям передбачає опанування програм Т-рівня (16-19 річні та дорослі) та/чи програм учнівства (від 16 років). Т-рівень передбачає опанування знань та вмінь, безпосередньо пов'язаних з роботою для тих, хто має намір спробувати професію на практиці, але ще не визначився на 100% у своєму виборі. Навчальні програми Т-рівня передбачають 2-річне навчання як у класі (коледж чи інший навчальний заклад), так і в майстерні чи в імітованому робочому середовищі. Обов'язковими складовими є стажування (на строк до 3 місяців), вивчення англійської, математики та цифрових технологій. Метою Т-рівня є підготовка молодих людей до вступу на роботу (кваліфіковане працевлаштування) у визначеній професійній галузі. Тому програми розроблятимуть на основі професійних стандартів для вироблення досить вузької спеціалізації й опанування чітко визначених знань, умінь та поведінки. Лише за умови успішного складання усіх іспитів за окремими частинами програми, учень отримає сертифікат Т-рівня.

Програми учнівства технічного напрямку передбачені для тих, хто чітко визначився з вибором професії (16+) і включають значний компонент практичного навчання для опанування знань, умінь та професійної поведінки, необхідних для вироблення компетентності у вибраній професії. По завершенню програми обов'язковою є перевірка саме практичних умінь. Навчальні програми розробляються на основі стандартів учнівства та передбачають реальне оплачуване працевлаштування строком від 1 року та з обов'язковим компонентом опанування 20% загального курсу з відривом від виробництва – у навчальному закладі (коледж чи інший).

Отже, методичні рекомендації можуть слугувати змістовним підґрунтям для науковців, науково-педагогічних працівників, студентів та інших зацікавлених осіб у дослідженні проблем зарубіжного педагогічного досвіду стандартизації, розширення можливостей подальшого самостійного ознайомлення з британським досвідом, та практичним керівництвом для розробників стандартів професійної (професійно-технічної) освіти України, а саме: роботодавців, науковців, методистів навчально-методичних центрів, педагогічних працівників професійних (професійно-технічних) навчальних закладів та інших.

У результаті дослідження виявлено подвійну стандартизацію ПОН шляхом використання Національних професійних стандартів (НПС) та Національних професійних кваліфікацій (НПК) і «трикутника стандартів» учнівства, де перші визначаємо як класичні інструменти стандартизації ПОН, а останній є інновацією. Важливим є те, що світ праці легко використовує обидва підходи, однак, світ освіти відчуває значні складнощі щодо використання НПС та НПК, на відміну від «трикутника», який у майбутньому заплановано використовувати і для кваліфікацій Т-рівня (Додаток Д).

1.1. Класичні (національні) стандарти: Національний професійний стандарт та Національна професійна кваліфікація

НПС є національним, так як призначений та придатний для використання по всій території Великої Британії; професійним, оскільки описує продуктивність, необхідну для особи при виконанні функцій на робочому місці, тобто її зайнятості (як сантехнік, поліцейський, інженер-виробник тощо) та стандартом, бо є твердженням/свідченням ефективної професійної діяльності, встановленої й узгодженої репрезентативною групою роботодавців та інших ключових зацікавлених сторін, і затверджується Радою з питань національних стандартів Великої Британії. НПС визначає вміння і знання особи, необхідні для виконання роботи в межах заданої професії, які вона демонструє на робочому місці [33]. НПС розробляють саме роботодавці для роботодавців за сприяння відповідної Ради галузевих умінь та Організації з питань визначення стандартів.

НПС не залежить від кваліфікації чи навчальних планів ПОН, хоча очікується, що саме він має бути закладений в основу навчального плану ПОН, а ПС учнівства «пов'язаний» як з процесом набуття кваліфікації (закладений в основу освітнього стандарту, за яким розробляється навчальний план), так і кваліфікацією як результатом навчання, адже також закладений в основу розроблення стандарту оцінювання (плану підсумкового оцінювання). НПС за призначенням зовнішній, а за суттю – функціональний (такий, що описує діяльність), тобто вузькоспеціалізований стандарт.

Дослідження показало, що керівництво для розроблення НПС у межах реалізації положень Стратегії НПС 2010-2020 [19] та визначених критеріїв якості останній раз переглядалось у червні 2011 року [18]. Варто уточнити, що дане керівництво – це практичний посібник для тих співробітників Рад галузевих умінь та інших організацій-розробників стандартів, які відповідають за розроблення, впровадження й оновлення (вдосконалення) НПС для ефективного їх використання роботодавцями. Тому, з одного боку, це можна охарактеризувати як коректність його змісту, визначеного алгоритму розроблення, підходів та методів, а з іншого, – як поступове нівелювання використання НПС. На думку автора, останній процес є більш допустимим, закономірним та реальним, а особливо на основі вже виявлених

та проаналізованих процесів, що відбуваються.

Вивчення інституційних процедур розроблення НПС свідчить, що процес напрацювання, використання й перегляду НПС експерти визначають як такий, де кожний етап плавно переходить в інший і, пройшовши увесь цикл від першого кроку до останнього, повторюється. Тому його зображають у вигляді замкнутого кола, що свідчить про безперервність, циклічність і стабільність процесу не лише над розробленням НПС, але і його подальшим оновленням на постійній основі (рис. 1).

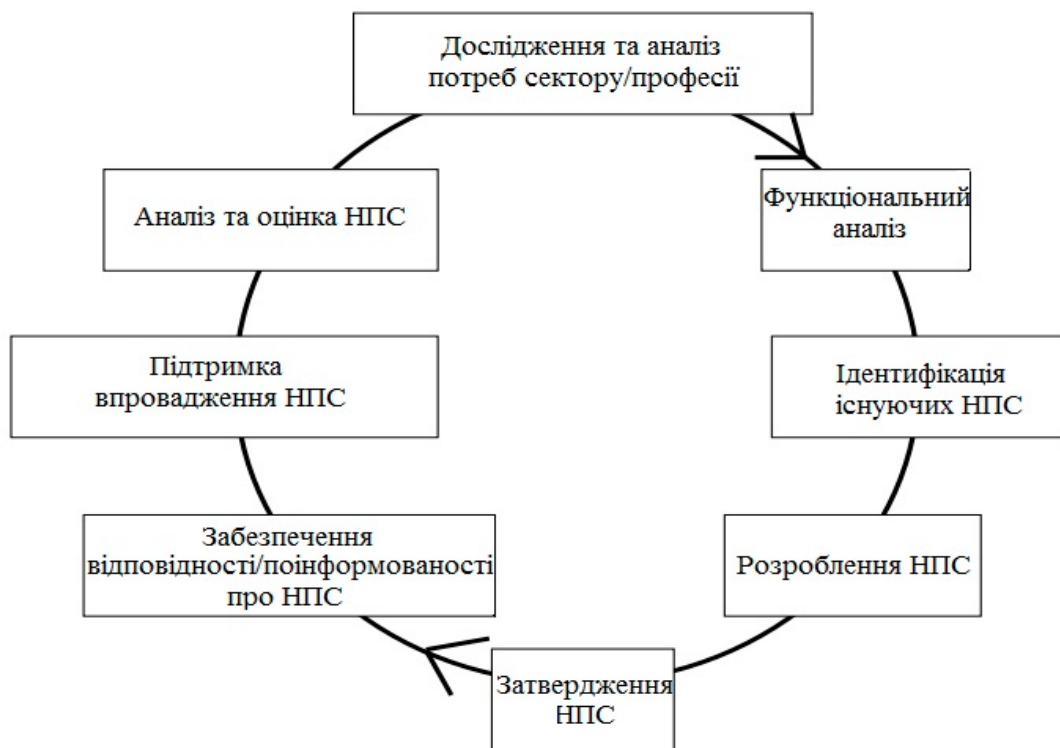


Рис. 1. Процес розроблення, впровадження та оновлення Національного професійного стандарту

Джерело: Керівництво з розроблення Національних професійних стандартів [18]

Традиційним інструментом оцінювання професійного рівня є *Національна професійна кваліфікація* (НПК) в Англії, Уельсі та Північній Ірландії, або ж *Шотландська професійна кваліфікація* (ШПК). НПК вважається першою спробою (1987) ввести в основу професійної кваліфікації ідею компетентності [15], а не результату навчання. Дослідники стверджують, що такий крок і спричинив виникнення «джунглів кваліфікацій». Тобто відбулося «переключення» професійної кваліфікації зі знання на дію, і важливим стало не «я знаю», а «я вмю». Ідея компетентності привернула увагу до умов праці, працевлаштування як мети навчання, й економічної вигоди для країни від ПОН.

Ретроспективний аналіз розвитку НПК свідчить, що її структура з того часу постійно змінювалася. На думку автора, це свідчить по її адаптивність, гнучкість та відповідність змінам, що відбуваються. Визначено, що стабільним залишився й компетентнісний підхід, який і є ключем до НПК, котрий не

бажано ігнорувати іншим країнам, якщо вони запроваджують НПК у своїх системах кваліфікацій. За спостереженнями та висновками експертів, це основна причина всіх невдалих спроб використання НПК у контексті тієї чи іншої країни. Звісно, в основі кваліфікації закладено результат, що добре прописаний. Часто його вважають мірилом її власника та/чи ринку праці. В основі компетентнісного підходу закладено ідею досягнення бажаного/заданого результату. І це його головна відмінність та характерна риса.

Аналіз НПК показує, що від початку вони були задумані як такі, що можуть бути використані для акредитації та сертифікації, тобто визначення й оцінювання набутих особою вмінь у рамках програм набуття/вироблення професійного досвіду, таких, як: стажування, практика, учнівство тощо. Для навчальних закладів ці кваліфікації не були основоположними в розробленні їхніх навчальних програм, так як теоретична частина НПК, як правило, містила такий об'єм необхідних знань, для опанування яких не потрібно було навчатися в коледжі чи іншому навчальному закладі. Тому «непопулярність» та невизнання НПК коледжами є логічним та виправданим.

Подальше вивчення аспектів розвитку НПК виявило, що надалі Уряд звернув увагу на НПК, так як роботодавці стали використовувати їх як інструмент моніторингу (вимірювання) вмінь. Відтак, можна стверджувати, що НПК дали поштовх процесам визнання результатів попереднього навчання чи набутого професійного досвіду поза межами формальної освіти, неформального та інформального навчання. По суті, НПК – це керівництво до оцінювання, а тому вона не пов'язана з жодною навчальною програмою у навчальних закладах. НПК цікавить лише результат та шлях його досягнення, тобто функціональний аналіз, який і став основною технікою та інструментом створення НПК.

Аналіз процедури проведення оцінювання дав змогу виявити, що для отримання НПК кандидат має довести спроможність виконувати роботу відповідно до заданих стандартів конкретного бізнес-сектора: бізнес та адміністрування, продажі, маркетинг та збут/розповсюдження товарів, здоров'я та соціальна служба, харчування, послуги по обслуговуванню заходів та дозвілля, будівництво та власність, дрібне та промислове виробництво й інженерія тощо. Оцінювання відбувається на основі виконання практичних завдань і так званого «портфелю фактичних даних» (a portfolio of evidence) учня, при цьому кваліфікований оцінювач ретельно вивчає фактичні дані учня (особи яку оцінюють). Під час проведення оцінювання рівня кваліфікації оцінювач може і повинен задавати різні запитання щодо виконуваних завдань та виконання обов'язків на робочому місці, проводити тестування знань, перевіряти розуміння й безпосереднє виконання завдань тощо, тобто користуватися всіма відповідними прийомами для отримання достовірного результату. Якщо знання, уміння та навички особи, яку оцінюють, відповідають вимогам заданого стандарту, оцінювач затверджує/візує відповідну НПК. Іноді повноцінне отримання НПК вимагає подальшого навчання на наступному рівні. Пошукувач може здобути всі кваліфікації певної галузі, від першого до п'ятого рівня, або ж перейти до отримання вищої освіти (Вищий національний сертифікат, Вищий національний диплом, Базовий ступінь) чи якоїсь іншої професійної спеціалізації, але такий перехід стає можливим лише в разі опанування та підтвердження НПК третього рівня.

За час активного використання НПС та НПК (із середини ХХ ст.) експерти, окрім позитивних проявів, виділяють і низку негативних, а саме: завелика практична спрямованість, віддаленість від теорії, ускладненість використання навчальними закладами, нівелювання навчальної складової, так як НПС є основою НПК, яка, по суті, є стандартом оцінювання ефективності виконання професійної діяльності в умовах реального робочого місця чи реалістично симульованого робочого процесу [29]. Тому наразі процеси реформування стандартизації ПОН спрямовані й на вирішення проблеми узгодженості теорії та практики без істотних перекосів для будь-якого з них. Виявлено, що на сучасному етапі розвитку ПОН Великої Британії вагому підтримку має ідея повернення до витоків професійної кваліфікації, яку НПК, по суті, замінила. Учені та експерти виокремили декілька переваг на користь «старих» професійних кваліфікацій, зокрема: ними керували роботодавці (demand-led by employers), в той час, як індустріалізація починала вводити нові відкриття галузі природничих наук у процеси виробництва; розвиток професійних кваліфікацій характеризувався й гармонійним розвитком навчального закладу в тісній співпраці (партнерстві) з роботодавцем(ями) місцевості; до розроблення та оцінювання професійних кваліфікацій залучалися провідні практики та фахівці/експерти університетів.

1.2. Інноваційні стандарти – стандарти учнівства

Стандарти учнівства є комплексом стандартів, і лише за наявності трьох складових – професійного стандарту, освітнього стандарту (результативна частина стандарту оцінювання) й плану підсумкового оцінювання (стандарту оцінювання) – стандарт учнівства затверджують і публікують, тим самим підтверджуючи його офіційне визнання і законність та обов'язковість дотримання й використання у сфері ПОН Великої Британії [8]. Три складові стандарту учнівства дають нам змогу визначити його як «трикутник стандартів» учнівства (рис. 2).



Рис. 2. «Трикутник стандартів» ПОН Великої Британії – стандарт учнівства

Джерело: розроблено Лей С. О. за матеріалами *Developing new apprenticeship standards – overview* [8]

Стандарти учнівства визначають діяльність, необхідні вміння і навички учня для виконання професійних функцій в межах визначеної професії. Основною та обов'язковою ознакою стандартів учнівства є їх *підпорядкованість потребам та вимогам роботодавця*. Тобто, в буквальному розумінні, роботодавець повинен «вести» стандарт (truly employer led), тому й розробляють їх саме групи роботодавців.

Станом на 4 червня 2018 року вже розроблено та набуло чинності 276 стандартів учнівства, 268 знаходяться на стадії розроблення, а 18 були визначені такими, що не відповідають вимогам часу, потребам і умовам ринку праці [5].

Нові стандарти учнівства *фокусуються* на майстерності учня в межах визначеної професії, відповідно до прийнятих вимог професійного сектора.

Професійний стандарт є основою стандарту учнівства. Завстановленими критеріями, ПС є *коротким, стислим, зрозумілим та оформленим у форматі* Інституту учнівства. ПС визначає повну компетенцію в межах професії, аби учень після завершення процесу підготовки зміг якісно виконувати професійну діяльність на підприємстві будь-якого роботодавця відповідного сектора економіки. ПС визначає *нормативні вимоги та професію* і дає змогу особі подати коректну заявку на навчання.

Воснові ПС закладено чітко описаний *професійний профіль*, який визначає *обов'язки робітників* в межах професії, *уміння, знання та професійну поведінку*. Профіль професії містить її загальний опис, назви типових професій для різних підгалузей і компаній та набір (10-20 зразків) для виконання функцій заданої професійної діяльності. Опис професії визначає наступне:

- сектор економіки – ця професія знаходиться в...;
- загальну мету професії (коротка інформація про те, що робить працівник у цій професії, не вдаючись до рівня деталізації, на який далі поширюється складова про обов'язки) – *широка мета професії...*;
- стислу інформацію про види організацій та внутрішні/зовнішні функції для успішного виконання професійної діяльності – *у своїй повсякденній діяльності співробітник у цій професії взаємодіє з...*;
- стислу інформацію про рівень відповідальності/автономії працівника, ресурси, підзвітність, контроль чи самостійність (що є ключовим фактором при визначенні рівня професії) та інші показники, які впливають на задане ранжування (наприклад, розмір організації) – *працівник несе відповідальність за...*

Усі ці складові профілю професії виходять лише з професійних функцій, які працівник виконує на робочому місці в межах здійснення професійної діяльності [7].

Професійні функції (обов'язки) – це компетентності та діяльність, необхідні для виконання на робочому місці в межах заданої професії (у вузькому та широкому значенні). Вони передбачають застосування знань, умінь та професійної поведінки. Профіль професії містить, як правило, від 10 до 20 таких професійних функцій. Визначено, що менша їх кількість може не охопити всі необхідні функції, а більша, навпаки, призведе до надмірної

деталізації. Професійні функції чітко окреслені межами та умовами робочого місця, визначаючи:

- основні (ключові) критерії вимірювання виконання роботи – виконувана робота та відповідний їй стандарт. Ці критерії можуть описувати найважливіші завдання, що їх має виконувати працівник в межах більш загальної функції, або може визначати окремі показники, як, наприклад: швидкість, точність, рівень обслуговування або відповідність інструкціям чи визначеним правилам виконання. Згодом дані критерії знадобляться для розроблення плану підсумкового оцінювання досягнень і визначення способів вимірювання та оцінювання рівня виконання професійної функції;

- кількість днів навчання з відривом від виробництва – обов'язкова складова опанування заданої компетентності в реальних умовах. Нагадаємо, що всі стандарти учнівства вимагають, щонайменше, одного року працевлаштування і 20% від загального часу для навчання з відривом від виробництва.

Для розробки профілю професії роботодавцям необхідно:

- (кожному роботодавцеві групи розробників) надати власний опис роботи, узгоджений із професією (зайнятістю);
- визначити загальні функції (обов'язки) в рамках усіх або деяких посадових інструкцій та скласти список, який може містити більше 10-20 функцій, необхідних для профілю професії;
- колективно визначити набір функцій для заданої професії (зайнятості), так як вони можуть бути різними за кількістю та якістю у кожного роботодавця;
- визначити важливі аспекти кожної функції для повноцінного виконання професійної діяльності в межах робочого місця, тобто основні (ключові) вимоги до продуктивності – функціональні вимоги чи норми і правила виконання робіт [8].

Обов'язковою складовою ПС є мапа професій, так як вона:

- документує усі (кваліфіковані) професії, які можна опанувати за допомогою учнівства або кваліфікації Т-рівня;
- групує професії так, щоб показати зв'язок між ними та можливі шляхи просування (технічні, вищі технічні та фахові професії);
- визначає професію (зайнятість) як сукупність робіт, основні завдання та функції (обов'язки) яких характеризуються високим ступенем подібності;
- є основою для подальшого розроблення кваліфікацій Т-рівня, а також корисним «посібником» як для потенційних учнів, так і для роботодавців;
- є об'єктом власності відповідної Ради маршрутів, і повинна регулярно переглядатись експертами Ради, які обов'язково мають бути й експертами промисловості та оцінювання, для своєчасного відображення змін, наприклад, появу нових стандартів і професій, чи навпаки, їх скасування.

Завдяки позначенням професій у кольорі, мапа дає змогу зорієнтуватися щодо їх наявності та доступності у просторі ПОН. Так, зелений колір позначає стандарти, затверджені для впровадження, помаранчевий – опубліковані, червоний – розроблення стандарту, а чорний використовується для означення пропозиції розроблення стандарту. Цифра у дужках означає рівень програми учнівства (якщо рівень відомий) [20].

Аналіз інноваційного освітнього стандарту, а саме результативної частини стандарту оцінювання (знання, уміння й принципи професійної поведінки) свідчить про його професійно спрямоване призначення й повноцінне та комплексне врахування ПС та ППО. Вивчення критеріїв та вимог як до змісту так і до об'ємів стандарту показує, що він обов'язково є стислим документом, написаним доступною і зрозумілою мовою. Стандарт містить опис знань, умінь і норми поведінки та складається із: • короткого опису професії, • термінів навчання, • профілю зайнятості, • вхідних вимог, • знань та умінь на виході, • кваліфікації (попередньої підготовки), • рівня РРК, • періодичності перегляду стандарту (кожні 3 роки), • перспектив розвитку учня після отримання зазначеної кваліфікації. Послідовність цих складових і дизайн стандарту визначається розробниками, але об'єм, як правило, не перевищує двох сторінок.

План підсумкового оцінювання (далі План або ППО), як правило, є більш об'ємним (у межах 20 сторінок), але дуже лаконічним за змістом документом, і забезпечує детальні інструкції оцінювання, значення запланованих результатів навчання, умови їх реалізації та досягнення.

План також має низку критеріїв, за якими він розробляється та оцінюється. Він повинен надавати дійсні та точні положення про професійну компетенцію. Це забезпечується шляхом відповідності методів оцінювання цілям та змісту профілю професії. Важливим аспектом є наявність синоптичного чи оглядового оцінювання (synoptic assessment), що дає змогу через комбінацію дієвих методів забезпечити інтегрованість Плану для правильного визначення рівня підготовленості учня після закінчення програми підготовки. План формулює послідовність та надійність професійної підготовки шляхом використання методології й інструментів оцінювання, що гарантують роботодавцям коректну та комплексну оцінку підготовленості учня у повній відповідності до заданого стандарту. Для проведення оцінювання, організація та оцінювачі мають бути незалежними та незацікавленими сторонами. І лише в разі оцінювання інтегрованої професії організація може не повинна мати статусу незалежної, на відміну від експертів-оцінювачів. Вони, в будь-якому випадку, повинні бути незацікавленими та незалежними. План завше розробляє методологію оцінювання на рівень нижче від навчальної програми, і повинен передбачити розроблення навчальної програми в заданих межах фінансування, а також можливості внесення корективів у процес визначення рівня кваліфікації, відповідно до Закону «Про рівність прав й недопущення дискримінації» від 2010 року (Equalities Act 2010) [6].

Для визначення якості «трикутника стандартів» учнівства його аналізують за такими критеріями:

1. Стислість та лаконічність;
2. Наявність інформації про знання, вміння і (професійну) поведінку (behaviours), необхідні для виконання функцій заданої професії на рівні грамотного виконання їх професійних відповідно до вимог будь-якого роботодавця певного сектора промисловості;
3. Обов'язкова підтримка роботодавців зі сфери малого бізнесу та підприємництва;
4. Адекватна тривалість навчання, починаючи, щонайменше, від одного року, 20% часу якого має бути відведено на навчання поза межами робочого місця, тобто в навчальних закладах системи професійної освіти і навчання;
5. Наявність професійної реєстрації, якщо така існує для заданої професії;
6. Наявність вимог до мінімального рівня володіння англійською мовою, математикою та відповідними цифровими навичками (ключовими компетентностями);
7. Наявність лише обов'язкових кваліфікацій для виконання визначеної професійної діяльності.

1.3. Порівняння класичного та інноваційного підходів до розроблення професійних стандартів у Великій Британії

Аналіз і співставлення алгоритмів розроблення НПС та професійного стандарту учнівства (ПСУ) свідчить про їх спільність у суті підходів до розроблення (визначення потреби, створення професійного профілю, картографування, функціональний аналіз тощо), однак, існує й низка відмінностей.

Перш за все, це *географічне покриття та національні особливості* всередині держави. Учнівство можна визначити як стабільну форму ПОН у Шотландії та таку, що «переживає етапи постійного вдосконалення» у решті країн держави. Лідируючі та полікотворчі позиції серед них займає Англія. Тому на даному етапі учнівство як основна форма ПОН цілковито запроваджується в Англії й адаптується до потреб країн в Уельсі та Північній Ірландії. НПС декларується як такий, що має загальнодержавне значення й повинен враховувати всі національні особливості країн держави та бути придатним для ефективного й результативного використання у будь-якому регіоні Об'єднаного королівства. Тобто НПС повинні враховувати всі нормативно-правові, регуляторні та інші умови країн, котрі можуть впливати на порядок їх розроблення та використання. *В Англії та Північній Ірландії* рівень такого впливу може варіюватися всередині секторів, але розглядається й визначається на рівні кожного з них, виходячи з його індивідуальних

потреб та особливостей. У Шотландії НПС є основою для ШПК та інших компетентнісних кваліфікацій (competence based qualifications). А тому НПС та ШПК повинні бути повністю узгодженими за всіма пунктами і не мати жодних протиріч, адже ШПК є інструментом визначення й оцінювання кваліфікацій. В Уельсі Закон «Про мову Уельсу» зобов'язує роботодавців державного сектора та Ради галузевих умінь забезпечувати переклад НПС про мову Уельсу. Для цього в країні розроблено спеціальне керівництво й визначено офіційні перевірки та підтвердження перекладу НПС на якість і відповідність усім нормам мови Уельсу [24, с. 86-87].

По-друге, це створення *груп розробників*. Для розроблення НПС вони можуть складатися не лише з роботодавців (як для ПСУ), а й з представників інших зацікавлених сторін, які постійно переймаються питаннями створення та впровадження НПС і мають змогу внести істотний вклад у його розроблення. Це можуть бути представники органів, відповідальних за регулювання сектора промисловості, професійних організацій, галузевих організацій, асоціацій роботодавців, профспілкових комітетів, постачальників освітніх послуг, організацій оцінювання, дослідницьких інституцій, національних Урядів, батьки та організації, де вони працюють, НГО та інші.

По-третє, важливою та вирішальною є *мова* НПС. Положення мають бути написані правильною і зрозумілою мовою, мати визначений порядок слів – «дієслово + об'єкт + контекстна інформація чи умова (за необхідністю)». Звертаючись до особи, що працює з НПС, використовується займенник «ти». НПС має містити якнайменше описових слів, так як вони значно ускладнюють формулювання результатів функціонального аналізу, розуміння суті виконуваної операції. У НПС не можуть використовуватись аббревіатури, вказівки на конкретні нормативно-правові дані, тобто формулювання «згідно з чинним законодавством», як для зразка.

По-четверте, *концепція професійної компетентності*. Наприклад, у ПСУ категорія «професійна поведінка» має обов'язковий характер, а в НПС – ні. Для НПС більшу вагу та обов'язковий статус мають технічні вимоги (професійні вміння й знання), вимоги до управління робочим процесом (ресурси, планування, моніторинг якості, вирішення проблем тощо), вимоги до встановлення робочих взаємовідносин (спілкування з клієнтами, командна робота тощо), та критерії управління середовищем роботи (етика, здоров'я збереження, безпека праці тощо).

По-п'яте, наявність *загальних НПС* ('Generic' NOS), тобто таких, що можуть бути використані у будь-якому секторі економіки/галузі промисловості й *специфічних для сектора НПС*. До загальних відносять такі сфери, як: бухгалтерський облік, консультування, коучинг та менторинг, управління, охорона здоров'я та праці, ІКТ, мови, навчання та підвищення кваліфікації (професійний розвиток) маркетинг та продажі, управління персоналом, здійснення закупівель, волонтерська діяльність тощо. Прикладом специфічних для сектора може бути «прибирання» чи «продаж у роздріб» тощо. У ПСУ ця опція реалізується за рахунок перехідних умінь.

По-шосте, *структура стандартів*. НПС традиційно складаються із шести компонентів – унікальних код, назва, огляд, функціональні критерії (критерії якості роботи/продуктивності), знання та розуміння, технічні дані.

Деякі з них за потреби можуть містити й більше компонентів, як, наприклад: елементи, покриття, поведінка, цінності, глосарій, зв'язок з іншими НПС тощо. Але таке «роздування» НПС без нагальної потреби небажане.

На додаток зазначимо, що етапи забезпечення відповідності/поінформованості про НПС, підтримки впровадження, аналізу й оцінки мають окремі керівництва, тому варто виділити ще одну відмінність – *організаційно-методичне забезпечення*. У випадку з ПСУ така складова забезпечується шляхом закріплення менеджера по роботі з клієнтами за групою розробників. Він надає повноцінний супровід розробникам на усіх етапах роботи зі стандартом учнівства. Керівництво розроблення НПС призначене для організації самостійної роботи розробника та їх об'єднань/груп і містить детальніші інструкції.

2.1. Учасники та зацікавлені сторони

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

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

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

Експертні групи маршрутів, котрі складають раду Інституту учнівства, визначають розміри фінансування програм учнівства у межах від 1500 до 27 000 фунтів стерлінгів (табл. 2).

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

Департамент із питань бізнесу, інновацій та навичок (Business Innovation and Skills Department) затверджує стандарт учнівства.

Незалежна організація-оцінювач (НОО) є третьою стороною, що проводить підсумкове оцінювання. Це означає, що НОО не має жодного відношення ні до навчання, ні до працевлаштування учнів, яких вона

оцінює. НОО має бути належним чином зареєстрована і внесена до Реєстру організацій-оцінювачів [6]. НОО має дотримуватися критеріїв ефективності та продуктивності проведення підсумкового оцінювання, а саме: завчасно інформувати про час (дату) проведення оцінювання, надавати можливості для бронювання та управління процесом оцінювання, забезпечення оціночного та/чи дистанційного оцінювання, наявність усіх необхідних і передбачених у ППО ресурсів, своєчасний збір доказів та ведення відповідного обліку, гарантія створення усіх умов для досягнення визначеного результату й надання зворотного зв'язку, конфіденційність, своєчасна та відповідна всім вимогам сертифікація.

НОО наймає незалежних експертів-оцінювачів (НЕО), які теж не мають нічого спільного ні з роботодавцем, ні з навчальним закладом, але рівень їхньої підготовки повинен повністю відповідати визначеним у ППО вимогам. У разі оцінювання професійного рівня учня за програмою здобуття ступеневого учнівства (зазвичай, у ВНЗ), вимога до незалежності оцінювача буде не така жорстка, тобто він може бути з того ж навчального закладу, але обов'язково володіти професією на високому рівні і не мати жодного відношення до процесу навчання особи, що оцінюється. Тому важливо, щоб ППО містив чіткі характеристики результату оцінювання – професійного рівня учня – для адекватного й коректного його визначення оцінювачем.

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

Національні коледжі Великої Британії є навчальними закладами інноваційного типу, які реалізують ПОН за програмами учнівства в галузях, що мають важливе значення для економічного зростання країни – цифрові технології, високошвидкісні залізничні перевезення, континентальна нафта та газ, мистецтво і культура. Головною метою їх створення є зменшення, а згодом і нівелювання існуючого розриву у кваліфікаціях та подальше забезпечення постійного потоку кваліфікованих робітників для галузі. Наразі створено три навчальні заклади, два з них активно працюють вже другий рік (табл. 1).

Національні коледжі Великої Британії

Назва Національного коледжу	Національний коледж індустрії творчості	Ada, Національний коледж цифрових умінь	Національний коледж високошвидкісного залізничного транспорту
Сектор економіки	творчість та культура	цифрові технології	високошвидкісні залізничні перевезення
Місто	Перфліт	Лондон	Бірмінгем та Донкастер
Початок роботи	вересень 2016 р.	вересень 2016 р.	вересень 2018 р.
Рівні РРК	2, 3, 4	3, 4	4, 5
Тривалість навчання	1-2 роки	2-3 роки	3 роки
Форма навчання	денна, учнівство	шостий клас, учнівство	учнівство
Підтверджуючий документ	Професійний диплом 4 рівня	ВТЕС-кваліфікація 3 рівня, рівень-А, Базовий ступінь, Вище учнівство 4 рівня	Сертифікат про вищу освіту 4 рівня, Вище учнівство 4 рівня

Джерело: розроблено С. Леу за матеріалами офіційних веб-сайтів Національних коледжів [2; 14; 17].

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

НК має статус новаторського центру експертизи у сфері ПОН, забезпечений належною сучасною інфраструктурою та доступом до обладнання й висококваліфікованих фахівців, роботодавців галузі [22, с. 34 (5.8)], а його інновативність визначають:

- чітка орієнтація на потреби роботодавця і галузі економіки;
- повноцінна реалізація практичної складової навчальної програми за рахунок програм учнівства;
- активна співпраця з роботодавцями галузі;
- високоякісне інформування населення про послуги навчального закладу, умови навчання, стан ринку праці та перспективи кар'єрного розвитку;
- розроблення навчальних програм не лише на основі сучасних умов виробництва, а й випереджувального характеру;
- автономність та можливості багатоканального й варіативного фінансування тощо [35].

Вивчення структури й діяльності присуджуючих організацій дало змогу виявити низку змін та реформ у контексті нового політичного курсу Великої Британії. Попри зміни, Управління регуляції кваліфікації та іспитів не зазнало особливих перетворень і, як і раніше, регулює кваліфікації, іспити та оцінювання в Англії, зберігає й підтримує стандарти та вимоги до кваліфікацій ЗССО, рівнів А й АП, а також професійних кваліфікацій в Англії. На період 2017-2020 рр. Управління має регулювати та реформувати загальні й професійні кваліфікації, продовжувати дослідження й підтримання достовірності національного оцінювання, розвивати населення країни й управляти ресурсами та системами.

У Шотландії питаннями регулювання кваліфікацій та надання продуктів і послуг в галузі вмінь, навчання й освіти, які позитивно впливають на людей, організації та суспільства, займається Шотландське управління якості. Управління працює на національному та міжнародному рівні у двох різних сферах – присвоєння кваліфікацій та акредитація [28].

Департамент освіти і навичок, який функціонував у країні з 2007 року, було трансформовано у два Департаменти – Департамент інновацій, університетів та вмінь та Департамент у справах дітей, шкіл та сімей. За останніми даними, Департамент інновацій університетів та навичок наразі входить до структури Департаменту з питань бізнесу інновацій та вмінь, який у липні 2016 року було реструктуровано у Департамент з питань бізнесу, енергії та стратегії промисловості. Департамент у справах дітей, шкіл та сімей також було реструктуровано у Департамент освіти, який наразі й опікується усіма аспектами освіти на всіх рівнях – від дошкільного до навчання впродовж життя.

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

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

та відповідальності Сторін тощо. Основними сферами діяльності організації є визнання і затвердження кваліфікацій, моніторинг і дотримання вимог законодавства, розвиток та контроль органів визнання кваліфікацій і дослідження системи кваліфікацій в окремих галузях [25].

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

Ради та організації роботодавців визначають професійні стандарти та професійні компетентності, які вони по-різному використовують; несуть відповідальність за визначення кваліфікацій, що разом складають основу учнівства для подальшого вибору відповідної структури кваліфікацій для кожного конкретного учня; надають консультації роботодавцям про найбільш прийнятні для системи учнівства кваліфікації та перелік навчальних закладів, які можуть їх забезпечити; відповідають за перевірку достовірності підтвердження кожної кваліфікації шляхом отримання дійсного сертифікату учнівства [21].

2.2. Розроблення стандартів учнівства

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

Початковий етап розроблення стандартів учнівства є досить об'ємним та комплексним, адже часом процеси становлення йдуть не послідовно, а паралельно – визначення потреби та актуальності затребуваної професії на

ринку праці, формування групи розробників-роботодавців, закріплення менеджера ІУ за заданою групою, прийняття чіткого рішення про розроблення стандартів та заповнення професійної пропозиції в онлайн-шаблоні тощо. Такий шаблон розміщений на сайті ІУ, має покрокову структуру і можливість автоматичного заповнення наступного етапу, у разі надання такої інформації. Шаблон автономний (але містить посилання на керівництво) та функціональний, адже визначає лише необхідні для кожного конкретного випадку запитання. Основна мета онлайн-шаблону – це *скерувати думки роботодавця у правильному напрямі й забезпечити відповідність його заявки встановленим нормам* [3].

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

Після визначення та затвердження професії, її належності до професійної групи (загальні, інженерні, наукові, управлінські та ступеневі) [31] розробляється професійна пропозиція. Вона складається із профілю професії, чітко визначених ключових (основних) функцій та додаткової інформації, а саме: маршрут, тривалість навчання, професійний рівень, можливості переходу й автономність професії, тобто її відмінності та неналежності до інших професій, через наявність в окремій мапі професій. Розроблення ППО, як правило, відбувається паралельно з розробленням ПСУ й включає розроблення результативної частини «знання, вміння, принципи професійної поведінки», що по суті є освітнім стандартом. Головне, щоб ППО забезпечив повноцінне та комплексне визначення рівня професійної компетентності учня. Для створення ППО група розробників заповнює відповідний он-лайн шаблон, який містить низку розділів, що відображають критерії готовності учня до оцінювання його професійного рівня, методи оцінювання, ранжування, порядок повторного складання теоретичної та/чи практичної частини оцінювання, функції та зобов'язання, гарантовану незалежність експертів та/чи установ оцінювання, способи внутрішнього і зовнішнього забезпечення якості. То ж критеріями готовності учня до проведення процедури оцінювання є знання англійської мови та математики на мінімально визначеному рівні, опанування обов'язкових кваліфікацій, деталізованих у ПС, наявність відповідних підтверджуючих матеріалів (портфоліо чи журнал обліку, затверджений проект тощо), підтвердження від роботодавця про компетентність учня та готовність до складання іспиту.

До ключових вимог коректного розроблення ППО потрібно віднести такі:

- наявність принаймні двох різних методів оцінювання знань, умінь та принципів професійної поведінки;
- обов'язкова наявність принаймні одного синоптичного (конспективного/оглядового) методу;

- забезпечення можливостей поєднання методів оцінювання для отримання найбільш достовірної інформації про рівень професійної компетентності відповідно до вимог та умов ПС і перевірки визначених поєднань (наборів) знань, умінь та принципів професійної поведінки;
- встановлення чітких параметрів для кожного методу оцінювання, наприклад, тривалість чи кількість запитань;
- нейтральність організаційної структури та врахування усіх основних (ключових) аспектів заданої професії;
- у разі посилання на інші документи, наприклад, нормативні, вони мають бути вільно доступними;
- відсутність будь-яких довідок, приміток, посилань; для цього менеджер ІУ може виділити окрему сторінку в стандарті учнівства.

ППО може слугувати й підставою для зміни розміру фінансування, якщо його положення чітко обґрунтовують таку потребу. Об'єми фінансування програм учнівства залежать від маршруту і погоджуються відповідним Фондом Державного секретаря з питань освіти. Цілісний стандарт учнівства остаточно затверджується та набуває чинності лише після погодження ПС, ППО та визначення фінансування на всіх рівнях (Додатки Б, В, Ж).

Об'єм фінансування визначається складністю, умовами, засобами та терміном опанування професії, що буде встановлено в 30-ти лініях фінансування (з 1 серпня 2018 року), і становитиме від 1500 до 27000 фунтів стерлінгів (табл. 2) [4].

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

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

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

Лінії фінансування програм учнівства

Лінія фінансування	Фінансування з травня 2017р.	Лінія фінансування	Фінансування з 1 серпня 2018р.
1	£ 1500	1	£ 1500
2	£ 2000	2	£ 2000
3	£ 2500	3	£ 2500
4	£ 3000	4	£ 3000
5	£ 3500	5	£ 3500
6	£ 4000	6	£ 4000
		7	£ 4500
7	£ 5000	8	£ 5000
8	£ 6000	9	£ 6000
		10	£ 7000
		11	£ 8000
9	£ 9000	12	£ 9000
		13	£ 10000
		14	£ 11000
10	£ 12000	15	£ 12000
		16	£ 13000
		17	£ 14000
11	£ 15000	18	£ 15000
		19	£ 16000
		20	£ 17000
12	£ 18000	21	£ 18000
		22	£ 19000
		23	£ 20000
13	£ 21000	24	£ 21000
		25	£ 22000
		26	£ 23000
14	£ 24000	27	£ 24000
		28	£ 25000
		29	£ 26000
15	£ 27000	30	£ 27000

Джерело: розроблено Леу С. О. за матеріалами вивчених в процесі дослідження джерел та документів

Підготовка учнів за дисциплінами STEM передбачає обов'язкове додаткове фінансування навчального закладу роботодавцем поверх визначеної верхньої межі лінії фінансування, визначеної Урядом [4, с. 9].

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

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

На шляху затвердження стандарту учнівства існує два етапи її розгляду тривалістю шість тижнів кожен (Додаток Б), а саме: розгляд пропозиції на відповідність заданим критеріям (1-3 тижні), вироблення Радою маршрутів рекомендацій щодо фінансування (3-5 тиждень) та прийняття рішення Комітетом з питань затвердження і фінансування з наступним повідомленням групи розробників у формі офіційного листа (5-6 тиждень). Зауважимо, що на першому етапі експертного оцінювання заявки на розроблення стандартів, після партнерської експертної перевірки, можуть бути повернені роботодавцям на доопрацювання. Таку перевірку зазвичай проводять «колеги по цеху» – учасники груп-розробників інших стандартів учнівства. То ж шість тижнів визначено як оптимальний для незатягнутого в часі та раціонального за використанням ресурсів здійснення процедури розгляду й затвердження. Графіки і дати прийому заявок на розгляд та затвердження із чіткими й зрозумілими інструкціями визначає ІУ та розміщує дану інформацію на сайті [8].

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

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

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

2.3. Методи підсумкового оцінювання

Вивчення інструкцій з проведення підсумкового оцінювання дало змогу встановити, що для коректного визначення рівня професійної компетентності учня, ППО повинен обов'язково містити як мінімум два різні по суті та призначенню методи із широкого спектра форм та інструментів оцінювання, наприклад:

- *спостереження*, тобто спостереження на робочому місці вважається найбільш дієвим засобом оцінки професійної компетентності: оцінювач спостерігає за тим, як учень виконує одну чи більше функцій на робочому місці та може задавати запитання під час або після спостереження;

- *практична демонстрація* використовується для оцінювання вмінь (а іноді й знань та/чи принципів професійної поведінки), необхідних для виконання професійної діяльності на робочому місці; зазвичай, проводиться в майстернях, на території-імітації робочої зони, в центрі оцінювання чи на спеціально призначеному обладнанні, і може доповнюватись опитуванням під час або після демонстрації;

- *тестування* призначене для оцінювання (у більшості випадків, знань) у контрольованих умовах з використанням різноманітних типів запитань (наприклад, багаторазовий вибір, відкрита відповідь та сценарій/тематичні дослідження), як у паперовій, так і в електронній чи онлайн формі;

- *проект* передбачає оцінювання певного твору (завдання), виконаного після визначення готовності учня до фінального оцінювання, для виявлення певного аспекту професії; може мати письмовий вигляд практичного спрямування, бути поєднаний із презентацією, співбесідою чи дискусією, а в деяких галузях – включати виробництво продукції;

- *презентація* може бути використана для представлення результатів оцінювачу чи Раді з обов'язковим компонентом «запитання-відповідь» (короткі, чіткі запитання);

– обговорення може бути проведене в одній із форм, на вибір оцінювача, за принципом максимальної відповідності обставинам чи визначеним в ППО інструкціям, а саме: професійне обговорення, інтерв'ю (серія запитань до учня про різні аспекти професії та способи і підходи демонстрації різних компетентності), усний іспит, захист (глибока двостороння дискусія між оцінювачем та учнем для оцінювання теоретичних чи технічних знань) та/чи «запитання-відповідь» [6].

Дослідження показало, що всі методи мають чітко визначене «поле» для визначення знань, умінь чи принципів (професійної) поведінки, переваги і складові. Наприклад, портфоліо не може використовуватися як окремий метод оцінювання, але може бути підтвердженням чи допоміжним засобом для іншого методу, наприклад, інтерв'ю. Спостереження вважається обов'язковим та найбільш достовірним методом оцінювання. Групам розробників наполегливо рекомендовано використовувати його у кожному ППО, окрім випадків, коли мова йде про оцінювання вмінь, які явно не спостерігаються чи потребують корекції. У такому разі, може бути використана комбінація декількох методів, наприклад, спостереження в поєднанні з професійною дискусією.

Результати аналізу порядку підбору методів для комбінування свідчать про наявність певних критеріїв їх поєднання, як наприклад: методи повинні повністю відповідати професії і забезпечувати найкращу демонстрацію професійної компетентності в оцінюваній професії; метод може містити два чи більше додаткових компоненти (наприклад, спостереження, а потім опитування); методи повинні змінюватися й не бути занадто залежними від однієї форми (наприклад, усної), оскільки це може не підійти деяким учням; методи повинні бути дискретними й визначати ідентифікований набір знань, умінь та принципів професійної поведінки; метод може оцінити кожен складову професії (знання, уміння та принципи професійної поведінки) лише один раз, щоб не надавати одній з них переваги чи значення; основні чи варіативні професійні стандарти повинні використовувати однакові методи та підходи до ранжування для усіх можливих варіантів; оцінюванню не підлягають не визначені в професійному стандарті знання, уміння та принципи професійної поведінки, наприклад, уміння презентації.

Виявлено, що опис дескриптора, методу та оцінки залежить також від характеру ППО – основний чи варіативний. Декілька варіативних ППО можуть містити спільні знання, уміння і поведінки (ЗУП), але вони, у свою чергу, можуть по-різному «відображатися» в тій чи іншій професії. Наприклад, усі працівники конюшні повинні володіти ЗУП, що пов'язано з роботою із кінями, але потреби та демонстрація ЗУП можуть бути різні. А тому методи оцінювання основних професійних функцій, що не впливають на спектр (напрям) роботи, можуть бути використані й для учнів, які працюють за різними професіями в межах одного виду зайнятості. Тобто методи оцінювання основного ППО можуть бути використані у варіативних ППО.

Необхідно зауважити, що методи оцінювання також можуть мати «вагу», тобто важливість даного методу для визначення коректного професійного рівня, у порівнянні з іншими методами ППО. Але зловживання чи надмірне

використання «зважування» методів може призвести до ускладнення процесу оцінювання. Тому експерти радять групам розробників використовувати «якісну» кількість методів, а не «кількісну».

Водночас, ППО визначає параметри оцінок, а саме: «складено» (50%-59% – «pass»), «добре», (60%-69% – «merit») та «відмінно» (70%+ – «distinction») чи «не складено» (менше 50% – «fail»). Однак можливі випадки, коли потреби в оцінювальній шкалі немає. Таке рішення група розробників має прийняти та подати на розгляд (без гарантії обов'язкового позитивного рішення) ще на першому етапі розроблення, заповнити відповідну форму про відмову від ранжування оцінок та додати відповідні підтверджуючі документи, наприклад: нормативно-правовий документ, дозвіл на приватну практику чи професійну реєстрацію (видається вповноваженими органами й засвідчує відповідний рівень опанування професії). Правильно визначена оцінювальна шкала забезпечить її подальше використання для забезпечення достовірності визначеного результату оцінювання. Оцінки мають низку визначених дескрипторів (характеристик та вимог) для їх чіткого розмежування, відповідно до зрозуміло й лаконічно викладеного обсягу володіння кваліфікацією, та результатів професійної діяльності. Оцінка «не складено» не є обов'язковою для кожного методу, а тому група розробників має вкрай уважно підійти до розроблення ППО. Обраний метод оцінювання може мати комбінацію оцінок, але обов'язковим є визначення їх кількості та рівня. Важливо, щоб учень у комбінації з оцінкою «складено» отримав й щонайменше одну оцінку вищого рангу – «добре» чи «відмінно». У такий спосіб він засвідчить вищий рівень майстерності з тих чи інших параметрів (знання, вміння, поведінка), так як оцінка «складено» вже є показником повноцінного опанування професії. Оцінки також можуть бути розподілені за темами, що сприяє кращому розумінню учнем того обсягу ЗУП, якими він має володіти для отримання оцінки вищого рівня, а не ЗУП іншого типу.

Аналіз керівництва з розроблення та використання ППО показує, що кожен метод має бути оцінений не нижче як «складено», так як в результаті усі оцінки складаються і виводиться середня. Та це не значить, що одна оцінка «добре» може перекрити одну оцінку «не складено». Обов'язковою вимогою та умовою є відсутність оцінки «не складено» в переліку отриманих оцінок. Якщо ж оцінка «не складено» все таки є, то учень має право повторно скласти як теоретичну (тест, співбесіда тощо) частину оцінювання (re-sit), так і практичну (re-take) у визначеному в ППО порядку. А роботодавець приймає рішення щодо можливої кількості таких спроб для кожного учня в індивідуальному порядку, так як він покриває витрати на його проведення, визначені й затверджені Агенцією фінансування вмінь [6]. Повторне оцінювання практичної складової потребує певного часу на відпрацювання та закріплення відповідних ЗУП, а оцінювання теоретичної складової – ні. Можливість повторного оцінювання не надається для отримання оцінки вищого рівня.

2.4. Забезпечення якості

Заходи забезпечення внутрішньої якості (ЗВЯ) визначені у ППО, а зовнішню якість (ЗЗЯ) забезпечує зовнішній орган та організації оцінювання, що надають свої послуги в межах визначеного стандарту. ЗЗЯ слугують орієнтиром-інструкцією для організації оцінювача, як у контексті забезпечення якості, так і для влаштування належних умов та послідовності її досягнення, а саме: індивідуальний підхід, достовірність, відповідність стандартам, правильне визначення і коректне звітування.

ЗВЯ відображає професійний рівень оцінювача, кваліфікації, навчання та оцінювання, зокрема: визначення рівнів модерації, які необхідно застосувати; зумовлення важливих професійних та експертних знань, умінь, досвіду чи будь-яких інших вимог до сталого професійного розвитку незалежного експерта-оцінювача; встановлення мінімальної кількості разів (частоти) співпраці оцінювача з організацією оцінювання; визначення інструментів, матеріалів або методів для проведення оцінювання; опис процесів проведення, представлення й модерації оцінювання, строків та умов для перегляду стандартів [6].

Поглиблене вивчення процесів забезпечення якості свідчить, що ЗЗЯ спрямоване на підтримку, вдосконалення та забезпечення якості й узгодженості ППО з ПСУ та навчальним планом, їх відповідності заявленим результатам навчання, незалежно від того, яка організація проводить підсумкове оцінювання досягнень учня. Тобто здійснює моніторинг проведення оцінювання досягнень учнів після завершення ними курсу навчання для забезпечення справедливості, послідовності та надійності як різних стандартів учнівства, так і різних організацій оцінювання. Якість проведення підсумкового оцінювання будь-якою організацією визначається низкою критеріїв ефективності та продуктивності його проведення, а саме: завчасне інформування про час (дату) проведення оцінювання, надання можливості бронювання та управління процесом оцінювання, забезпечення оціночного та/чи дистанційного оцінювання, наявність усіх необхідних та передбачених у ППО ресурсів, своєчасний збір доказів та ведення відповідного обліку, гарантія створення усіх умов для досягнення визначеного результату й надання зворотного зв'язку, конфіденційність, своєчасну й відповідну всім вимогам сертифікацію [10].

Принагідно наголосимо, що процеси ЗЗЯ і проведення підсумкового оцінювання є новими для сектора ПОН Великої Британії, тому їх реалізація та покращення потребують часу і зусиль усіх зацікавлених й залучених сторін. Такі інновації є результатом багаторічних досліджень та практик на шляху до реформування системи ПОН, яке наразі триває й продовжуватиметься щонайменше наступні 5-6 років. Тому говорити про досконалість нового підходу до оцінювання рівня компетентності працівника ще зарано. На цьому наголошують і представники британської спільноти освіти та світу праці. Перші результати фахівці очікують у 2019 році, а готовність усіх учасників та зацікавлених сторін до вчасного реагування на зміни втілює надію на досягнення поставленої Урядом Великої Британії мети

3.1. Загальнодержавний рівень

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

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

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

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

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

Рушійною силою є підтримка на законодавчому рівні *систематичного підвищення кваліфікації педагогічних працівників* навчальних закладів та відповідних наставників, інструкторів виробництва з питань розроблення навчальних програм за стандартами на компетентнісній, компетентнісно-

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

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

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

3.2. Інституційний рівень

Позитивним та вагомим зрушенням, на думку автора, у британському просторі є централізація процесу(ів) розроблення стандартів ПОН шляхом призначення *експерта із загальних та процесуальних питань розроблення стандартів* – менеджера по роботі з клієнтами Інституту учнівства (Додаток Ж). Діяльність такого фахівця сприяє вчасному та коректному розробленню стандартів.

Достатньо впевненим та водночас дуже відповідальним є надання пріоритету для участі в роботі групи-розробників *активним роботодавцям*, тобто таким, що надають робочі місця за обраною професією. Залучення до розроблення стандартів ПОН спеціалістів-практиків, майстрів, досвідчених працівників для забезпечення повноти та якості змісту стандартів може здійснюватися лише в разі потреби. У Великій Британії на постійній основі проводиться *підготовка розробників стандартів ПОН* і створюються можливості для підвищення їхньої кваліфікації чи рівня практичної підготовки (курси, тренінги, індивідуальні консультації тощо).

Для *ефективної діяльності груп-розробників* визначальним є створення належних умов та інституційного організаційного супроводу, підтримки, здійснення постійного моніторингу їхньої діяльності; не менш важливим є забезпечення на постійній основі їхнього методичного, методологічного формулювання детальних, чітких та зрозумілих технічних завдань, покрокових та зрозумілих (написаних зрозумілою мовою) інструкцій (керівництв, настанов, посібників, презентацій, відео- та медіа-матеріалів тощо) із тлумаченнями й уточненнями, детальними поясненнями та прикладами усіх етапів розроблення стандартів.

Корисною практикою британського досвіду стандартизації для вітчизняного сектора ПОН є комплексне розроблення стандартів ПОН – професійного, освітнього, та оцінювання з чітко визначеними і встановленими строками етапів розроблення стандартів, як наприклад, розгляду пропозицій, затвердження та введення в дію стандартів ПОН й упорядкування Класифікатора професій. Це сприятиме визначенню оптимальної кількості сучасних професій, необхідних на ринку праці, забезпеченню комплексу ПОН («трикутник стандартів» та освітня програма) для кожної з них.

У разі використання двох і більше методологій (підходів) до розроблення стандартів, потрібно виробити умови/варіанти/алгоритм пріоритетності й доцільності вибору того чи іншого підходу та варіанти/алгоритм їх комбінування. За умов використання функціонального аналізу для розроблення професійного стандарту, варто розглянути можливість обмеження кількості функцій в межах від 10 до 20 та введення категорії «професійна поведінка» або «принципи професійної поведінки», які впливають із характеристики професійних функцій (ПФ). Іноді принципи професійної поведінки є характерними для декількох ПФ, а тому часто зустрічаються у поєднанні з ними чи повторюються. Британські експерти переконані, що наявність принципів професійної поведінки у стандартах ПОН сприяє формуванню спроможності майбутнього працівника швидко пристосовуватися до умов різних роботодавців та ефективно виконувати професійну діяльність вже з перших годин працевлаштування на будь-якому підприємстві заданої галузі. Полегшити розуміння спектра професійної діяльності в межах визначеної професії можна за рахунок забезпечення універсальності та оптимальності змісту стандартів ПОН.

Підвищити якість визначення рівня професійної підготовки учня(ів) рекомендується за рахунок залучення незалежних експертів-оцінювачів (НЕО) та незалежних організацій оцінювання (НОО), дотримуючись принципів неупередженості, відкритості, прозорості, відповідності та відповідальності. У даному випадку, важливим є формулювання чітких, лаконічних та реальних вимог до рівня професійної та загальної (за потреби) підготовки НЕО, сертифікації, акредитації й постійного моніторингу діяльності НОО; забезпечення детальних і зрозумілих (написаних зрозумілою мовою) інструкцій (керівництв, настанов, посібників тощо) для НЕО та НОО щодо організації та проведення підсумкового оцінювання і заходів забезпечення належної якості; розроблення програм загальної підготовки, підвищення кваліфікації НЕО та НОО і надання такого виду підготовки всім бажаючим фахівцям та спеціалістам, який відповідає визначеним критеріям із видачею відповідних документів та внесенням інформації в базу даних (Реєстр незалежних експертів-оцінювачів та Реєстр незалежних організацій оцінювання).

3.3. Рівень закладу професійної (професійно-технічної) освіти

Ознайомлення з феноменом стандартизації, її принципами, методами й інструментами можна реалізувати шляхом розроблення та введення в навчальні курси програм шкільної, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, курсів підвищення кваліфікації викладачів, перепідготовки

та/чи підвищення кваліфікації безробітних та/чи працюючого населення короткострокових (ознайомчих) курсів (комплексу занять) *спеціалізованого курсу з основ стандартизації*. Такий крок також може сприяти й загальному розвитку особи, виробленню розуміння взаємозалежності стандартизації та якості, покращенню її обізнаності щодо типів стандартів, орієнтації на ринку продуктів та послуг, прийняттю свідомого рішення щодо придбання того чи іншого «продукту», залежно від вказаних стандартів, яких дотримується виробник. У подальшій перспективі обізнаність споживачів спонукатиме виробників продукту (в широкому значенні) до пошуку кращих шляхів задоволення потреб кінцевого споживача та забезпечення якості результатів діяльності.

На рівні навчального закладу можна реалізувати заходи для *підвищення кваліфікації педагогічних працівників* з основ компетентнісного підходу до розроблення стандартів ПОН та навчальних програм за такими стандартами, організації навчального процесу за модульною методологією, принципів та підходів різних форм навчання на засадах продуктивної діяльності тощо. Цьому також може сприяти створення *мереж педагогічних працівників* за професійним спрямуванням для обміну досвідом і напрацюваннями й наступного визначення положень стандартів ПОН, що розробляються, у разі потреби. Створення сприятливих умов для обміну досвідом, напрацюваннями, консультацій між усіма учасниками навчального процесу (викладачами, учнями, практиками підприємств, експертами тощо), може бути реалізоване шляхом формування інновативного освітнього середовища, що поєднує можливості дистанційного навчання, гнучкої організації навчального процесу. Найбільш ефективно поширення досвіду та результатів кращих практик можна забезпечити шляхом заохочення досвідчених викладачів з питань стандартизації ПОН до *фасилітаторської діяльності*.

Вкрай важливим є *залучення роботодавців та підприємств до розроблення освітньої програми*, створення комплексів навчальних матеріалів та засобів, методичних і презентаційних матеріалів, посібників (електронних включно), планування навчального процесу за відповідною спеціальністю з орієнтиром на забезпечення максимально ефективної та якісної практичної складової (за прикладом Великої Британії: 80% – практика, 20% – теорія), проведення проміжних та підсумкового оцінювання.

Навчальним закладам також варто розвивати можливості *міжнародної співпраці* для обміну досвідом та вивчення й вироблення шляхів запровадження кращих практик, залучення національних та/чи міжнародних експертів з різних аспектів ПОН.

Отже, ключові елементи та особливості дослідження можна представити крізь призму спільного й відмінного шляхом порівняння вивченого досвіду (теоретичного і практичного) країн в умовах національних контекстів і особливостей.

Відтак, *спільним* для обох країн визначено зв'язок історичних передумов виникнення стандартизації ПОН із тенденціями до створення єдиного освітнього простору, викликаного процесами поширення та впливу глобалізації й інтеграції.

Відмінності стандартизації ПОН диференціюємо за характерними особливостями ключових елементів, а саме:

– *еволюція поняття «стандарт»* для Великої Британії відбувається від «стандарту-мінімуму» до «стандарту-рівня», який визначає єдині цілі і результати ПОН, що, в свою чергу, представляє стандарт як сукупність вимог; а для України – від «стандарту-змісту» до «стандарту-результату» ПОН, що відображає зміну підходів до розроблення стандартів за рахунок використання компетентнісного підходу та модульної методології;

– *стандарти ПОН*, у контексті Великої Британії, характеризуються високим рівнем варіативності, тобто для використання пропонуються різні типи стандартів, диференційовані за різними ознаками та критеріями. У контексті України, стандарти ПОН знаходяться на стадії становлення та розроблення для повноцінного забезпечення усіх стадій, процесів і результатів ПОН;

– *методика розроблення стандартів ПОН* у Великій Британії є чітко визначеною – функціональний аналіз для розроблення ПС (10-20 функцій), модуляризація стандартів та освітніх програм, компетентнісний підхід, практикоорієнтований вектор навчання (максимум 80% практики і мінімум 20% теорії); а в Україні виявлено пропозицію різних методик, їх комбінації для розроблення ПС, але компетентнісний підхід визначено як основний для освітніх стандартів та в майбутньому – освітніх програм;

– *розроблення стандартів ПОН* у Великій Британії реалізується групами роботодавців-розробників (гарантії та забезпечення роботодавця) за умови обов'язкового супроводу менеджера з питань роботи із клієнтами Інституту учнівства; а в Україні практикується залучення фахівців різних галузей до розроблення стандартів, що, в переважній більшості, складається із представників педагогічного персоналу закладів П(ПТ)О, які, зазвичай, виконують поставлене завдання як додаткове навантаження без встановленої оплати;

– *проекти стандартів ПОН у Великій Британії широко й відкрито обговорюються у межах визначеної галузі із залученням максимальної кількості роботодавців, які не входять до складу групи розробників, однак, за потреби залучаються й фахівці та експерти з інших суміжних сфер (але не завжди й не в обов'язковому порядку); в Україні відбувається широке й відкрите обговорення проектів стандартів у суспільстві із залученням представників усіх зацікавлених сторін;*

– *роль держави у Великій Британії проявляється через визначення загальних цілей забезпечення повноцінного функціонування системи моніторингу і контролю через визначені положення та заходи плану підсумкового оцінювання (стандарту оцінювання). Наразі відбувається посилення участі держави та спостерігається певна централізація зусиль щодо подальшого розвитку сектора ПОН (створення та діяльність Інституту учнівства). В Україні держава визначає загальні цілі й централізовано забезпечує процеси розроблення стандартів ПОН, переважно, силами представників галузі П(ПТ)О, а встановлення діалогу зі світом бізнесу лише набуває обертів і знаходиться на стадії становлення та пошуків шляхів взаємодії;*

– *роль роботодавця у секторі ПОН Великої Британії є ключовою. Її ще називають «керована роботодавцем» (employer-led). Роботодавець відповідає за розроблення «трикутника» стандартів учнівства ПОН (відповідно до визначеної процедури), його поширення, використання і своєчасного оновлення. Він активно співпрацює з навчальними закладами, приймає рішення про готовність учня до підсумкового оцінювання й, за потреби/можливості, підтримує чи створює навчальні заклади (Національний коледж). В Україні роботодавця можна визначити як «активного споживача продукту ПОН», але якістю він незадоволений. У вітчизняному контексті бракує повноцінного залучення роботодавців до усіх процесів надання ПОН (від створення стандартів до присудження кваліфікації). Наразі відбуваються процеси його перетворення у «роботодавця свідомого й відкритого до співпраці з ПОН»;*

– *роль навчального закладу ПОН у Великій Британії зумовлюється умовами конкуренції та ринкової економіки, а тому заклад ПОН повинен якісно та ефективно впроваджувати стандарти ПОН у тісній співпраці з роботодавцем з усіх питань надання ПОН, щоб залишитися на ринку послуг. Навчальний заклад може бути залучений до консультацій у процесі розроблення стандартів ПОН та мати статус незалежної установи підсумкового оцінювання, якщо відповідає всім визначеним критеріям та вимогам. В Україні заклад П(ПТ)О одночасно впроваджує стандарти ПОН, розробляє їх та присуджує кваліфікації. В умовах децентралізації відбуваються значні перетворення в підходах та принципах діяльності навчальних закладів, коли установа вчиться заробляти гроші й шукати роботодавця для повноцінної співпраці, а головне, забезпечувати належний рівень якості ПОН. Тобто децентралізація є рушійною силою до створення відповідних умов конкурентного ринку, де якість «продукту» (випускника навчального закладу) відіграє ключову роль у забезпеченні життєдіяльності та функціонуванні навчального закладу;*

– *компетентнісний підхід* у Великій Британії активно використовується із середини минулого століття. Наразі відбуваються процеси розширення меж та можливостей компетентнісного підходу щодо більш продуктивного поєднання теорії та практики. В Україні цей підхід упроваджується з початку XXI ст., а стадію становлення та теоретичного обґрунтування можна визначити як таку, що вже знаходиться на рівні загальноприйнятого розуміння і початку активного впровадження;

– *модуляризація*, по суті, є «творінням» Великої Британії та країн британської співдружності, а тому активно й продуктивно використовується із середини минулого століття як основа при розробленні стандартів та освітніх програм й реалізації навчального процесу та його оцінювання. В Україні вона впроваджується із кінця 90-х років минулого століття (проект МОП 1998-2005рр.). На сьогодні модуляризацію вже можна визначити як зрозуміле та прийнятне для спільноти явище й інструмент ПОН.

Зазначимо, що запровадження компетентнісного підходу та модульної методології в Україні відбувалося за значної підтримки Британської Ради в Україні через низку проектів.

Та все ж, при різних підходах напрями розвитку стандартизації ПОН є подібними, а саме: *підвищення ролі стандартизації, розширення її системності, погляд на стандартизацію як на інструмент підвищення якості.*

1. A Guide to Apprenticeships [Електронний ресурс].– Режим доступу: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/699397/Guide-to-Apprenticeships_090418.pdf
2. Ada National college for digital skills [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ada.ac.uk/about-ada/>
3. Apprenticeship builder [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/resources/apprenticeship-builder/>
4. Apprenticeship Funding Apprenticeship funding in England from August 2018 (May 2018) [Електронний ресурс].– Режим доступу: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/707945/Apprenticeship_funding_policy_in_England_from_August_2018.pdf
5. Apprenticeship standards [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.instituteforapprenticeships.org/apprenticeship-standards/>
6. Developing an end-point assessment plan [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/developing-an-end-point-assessment-plan/>
7. Developing and writing an apprenticeship occupational standard [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/developing-and-writing-an-apprenticeship-occupational-standard/>
8. Developing new apprenticeship standards – overview [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/developing-new-apprenticeship-standards-overview/>
9. Discussion Papers No. 171 Søren Bo Poulsen and Christiane Eberhardt Approaching Apprenticeship Systems from a European
10. External quality assurance [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.instituteforapprenticeships.org/quality/external-quality-assurance/>
11. Federation for Industry Sector Skills and Standards About Us The Federation [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://fiss.org/about-us/>
12. Forming a trailblazer group [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/forming-a-trailblazer-group/>
13. Germany’s dual vocational training system: a model for other countries? Prof. Dr. Dieter Euler 2013 Bertelsmann Stiftung Bertelsmann Stiftung. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/>

BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_37644_37778_2.pdf.

14. High speed rail – the National college [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nchsr.ac.uk/>

15. ILO (2010) National Vocational Qualifications in the United Kingdom: Their origins and legacy / Michael Young Emeritus Professor / Institute of Education, University of London / ILO Skills and Employability Department NQF Country Study [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_145934.pdf

16. Leu Snizhana. Qualification frameworks: lessons from the United Kingdom for Ukraine. International Journal of Education & Development. Volume 3. Psychology / Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukrainian Association of Educational and Developmental Psychology. Co-publ. : Publishing office: Accent Graphics Communications – Hamilton, ON, 2017. P. 109–122. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lib.iitta.gov.ua/708874/1/International-Journal-of-Education---Development.--2017-----3-----.pdf>

17. National college creative industries [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://creativeindustries.ac.uk/>

18. National Occupational Standards Quality Criteria with Explanatory Notes // UK Commission for Employment and Skills and the Alliance of Sector Skills Councils / Revised June 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304238/nos-quality-criteria-2011.pdf

19. NOS Strategy 2010-2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304235/nos-strategy-2011.pdf

20. Occupational Maps [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.instituteforapprenticeships.org/about/occupational-maps/>

21. Our Members: Employer Led Partnerships [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fiss.org/sector-skills-council-body/>

22. Post-16 Skills Plan (July 2016), Department for Business, Innovation and Skills Department for Education Web ISBN 978-1-4741-3238-1 Crown copyright 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/536043/Post-16_Skills_Plan.pdf

23. Promoting new apprenticeship standards [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/promoting-new-apprenticeship-standards/>

24. Qualifications Wales Act 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.legislation.gov.uk/anaw/2015/5/pdfs/anaw_20150005_en.pdf

25. Qualifications Wales What we do [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://qualificationswales.org/about-us/what-we-do/?lang=en>

26. Report of the Independent Panel on Technical Education (April 2016), Department for Education Crown copyright 2016 [Електронний ресурс].– Режим доступу: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/536046/Report_of_the_Independent_Panel_on_Technical_Education.pdf

27. Riga Conclusions 2015 [Електронний ресурс].– Режим доступу: http://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf

28. Scottish Qualifications Authority/SQA About us [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.sqa.org.uk/sqa/5656.html>

29. Stan Lester, Jolanta Religa, (2017) ““Competence” and occupational standards: observations from six European countries”, Education + Training, Vol. 59 Issue: 2, pp.201-214 [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://devmts.org.uk/io1paper.pdf>

30. The Apprentice [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.bbc.co.uk/programmes/b0071b63>

31. Titles guide [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/resources/titles-guide/>

32. UK Commission for Employment and Skills closed in March 2017 <https://www.gov.uk/government/organisations/uk-commission-for-employment-and-skills>

33. What are National Occupational Standards? [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.ukstandards.org.uk/>

34. What we do [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.instituteforapprenticeships.org/about/what-we-do/>

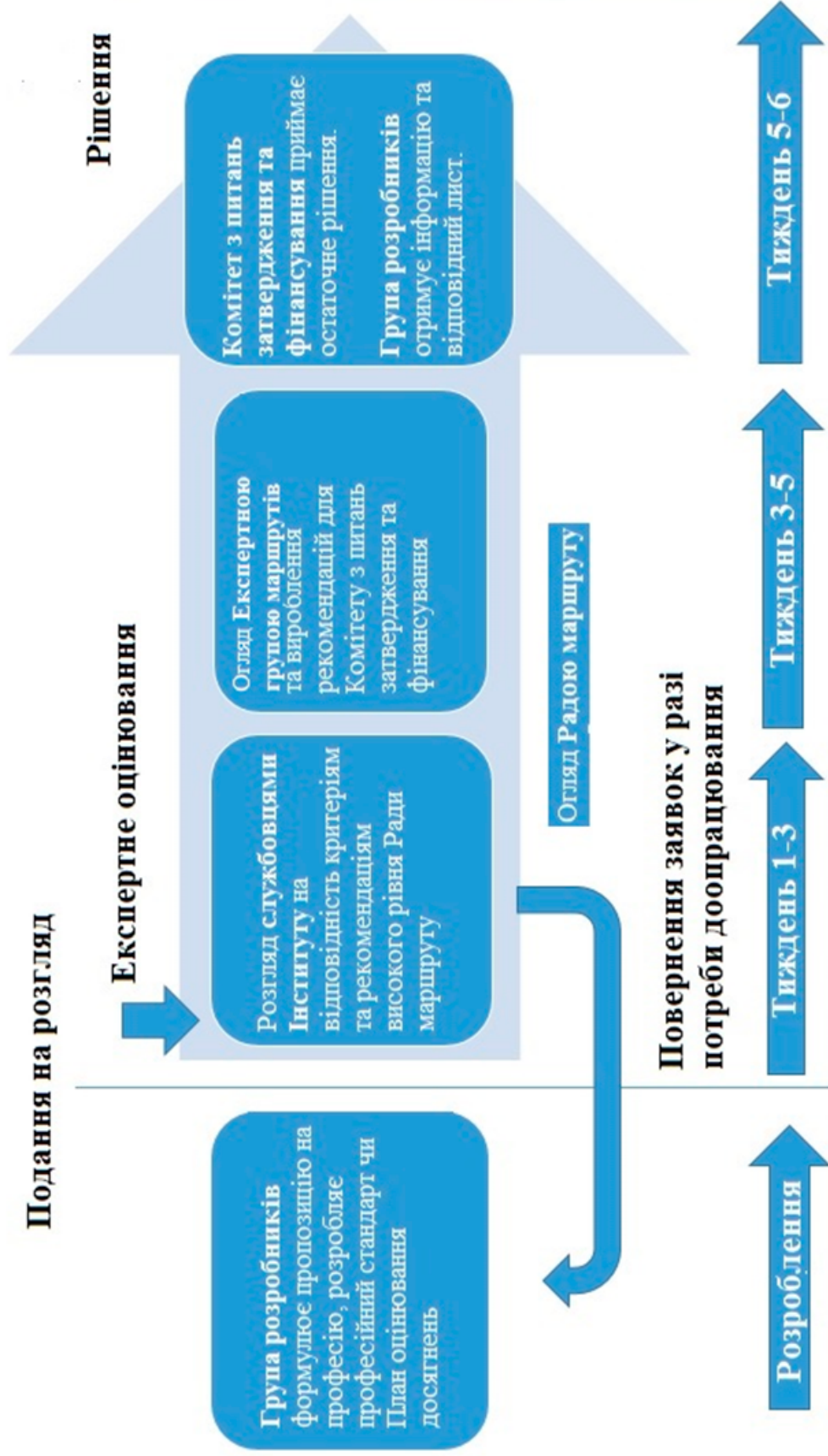
35. Професійні навчальні заклади в країнах Європейського Союзу : практич. посіб. / Л. П. Пуховська, О. В. Бородієнко, С. О. Леу, О. В. Мельник ; за заг. ред. В. О. Радкевич. – Київ: ІНТОН НАПН України, 2017.- 219 с., С. 166-181 [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/711447/>

Аспекти учнівства у структурі європейських систем професійної освіти і навчання

	Великобританія	Німеччина	Франція
Правова база, управління	Акт про учнівство, вміння, дітей та навчання (2009) Державні програми	Федеральний закон про професійну освіту і навчання	В рамках законодавства про народну освіту
Офіційна угода між підприємством та учнем	Двостороння угода між підприємством та учнем	Тристороння угода: підприємство-учень-навчальний заклад	Кваліфікаційний контракт між роботодавцем й випускником школи
Освітня мета	Отримання професійної кваліфікації ще під час навчання в школі підвищення якості професійної підготовки	Повноцінне залучення до професії й соціалізація учня	Підтвердження та/або підвищення кваліфікації
Тривалість	1-5 років по 30 годин на тиждень	3-3,5 роки	3 відривом від виробництва або ж 2 роки – професійний ліцей і 3 роки – технологічний коледж
Дуальне навчання на базі навчального закладу й на підприємстві	2 дні на тиждень на підприємстві для школярів й 1 день на тиждень у навчальному закладі, а решта – на підприємстві (для осіб 19+)	3-4 дні на підприємстві 1-2 дні у навчальному закладі (залежить від спеціальності й графіку навчання за погодженням сторін)	3 відривом від виробництва або ж чергування теоретичного навчання й повноцінної трудової практики в рамках альтернативної форми навчання
Оплата праці учнів	Від 3.00 £ /год. залежно від складності професії й рішення роботодавця	Від 300 до 900 євро на місяць залежно від складності професії й рішення роботодавця	9,67 євро/година
Сертифікація	(Вищий) Національний диплом та/або сертифікат про професійну освіту	Документ про набуття кваліфікації майстра	Посвідчення про набуту кваліфікацію надається на кожному проміжному етапі навчання
Залучення соціальних партнерів	Повноцінне залучення	Повноцінне залучення	Часткове або ситуативне залучення

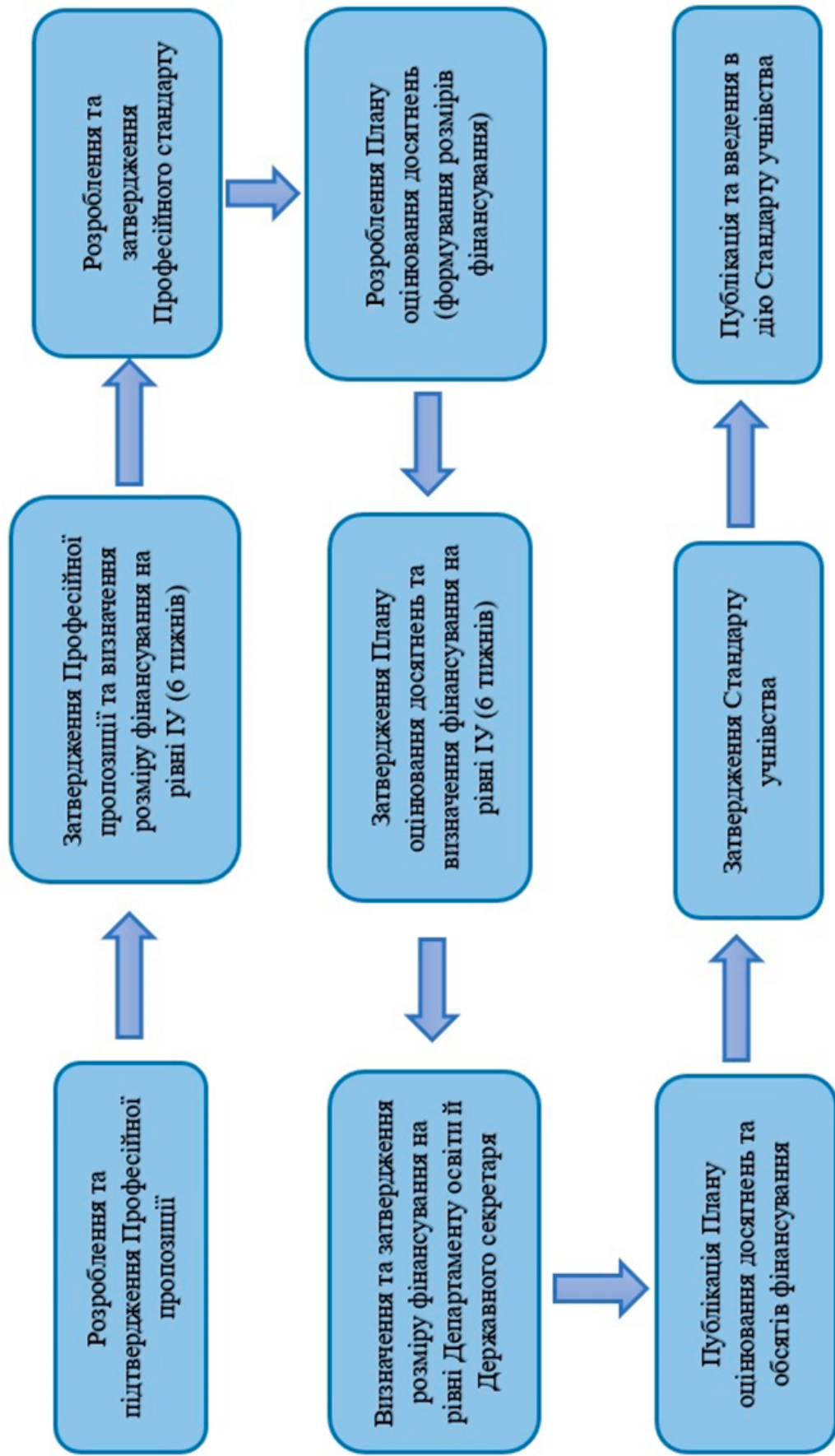
Джерело: розроблено автором за матеріалами Discussion Papers No. 171 Søren Bo Poulsen and Christiane Eberhardt Approaching Apprenticeship Systems from a European [9]

Етап розгляду та затвердження



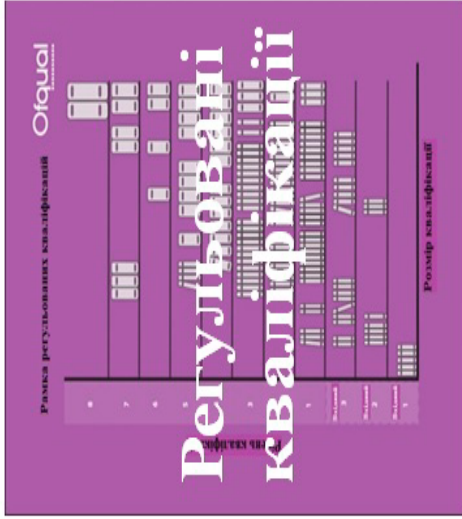
Джерело: *Developing new apprenticeship standards – overview* [8]

Етапи розроблення стандарту учнівства



Джерело: *Developing new apprenticeship standards – overview [8]*

Особливості національної системи кваліфікацій Об'єднаного королівства Великої Британії та Північної Ірландії



SCQF Levels	SOA Qualifications	Qualifications of Higher Education Institutions	SVOs/MAs
12		Doctoral Degree	Professional Apprenticeship
11		Masters Degree, Integrated Masters Degree, Post Graduate Diploma, Post Graduate Certificate	Professional Apprenticeship SVO 5
10		Honours Degree, Graduate Diploma, Graduate Certificate	Professional Apprenticeship
9	Professional Development Award	Bachelors / Ordinary Degree, Graduate Diploma, Graduate Certificate	Technical Apprenticeship SVO 4
8	Higher National Diploma, Higher National Certificate	Diploma Of Higher Education	Technical Apprenticeship SVO 4
7	Advanced Higher, Awards, Scottish Baccalaureate		Modern Apprenticeship SVO 3
6	Higher, Awards, Skills for Work Higher		Modern Apprenticeship SVO 3
5	National 5, Awards, Skills for Work National 5		Modern Apprenticeship SVO 2
4	National 4, Awards, Skills for Work National 4		
3	National 3, Awards, Skills for Work National 3	National Progression Award	
2	National 2, Awards		
1	National 1, Awards		

↑
диплом (diploma) – 37+ кредитів

сертифікат (certificate) – 13-36 кредитів

свідоцтво (award) – 1-12 кредитів (10-120 н. г.)

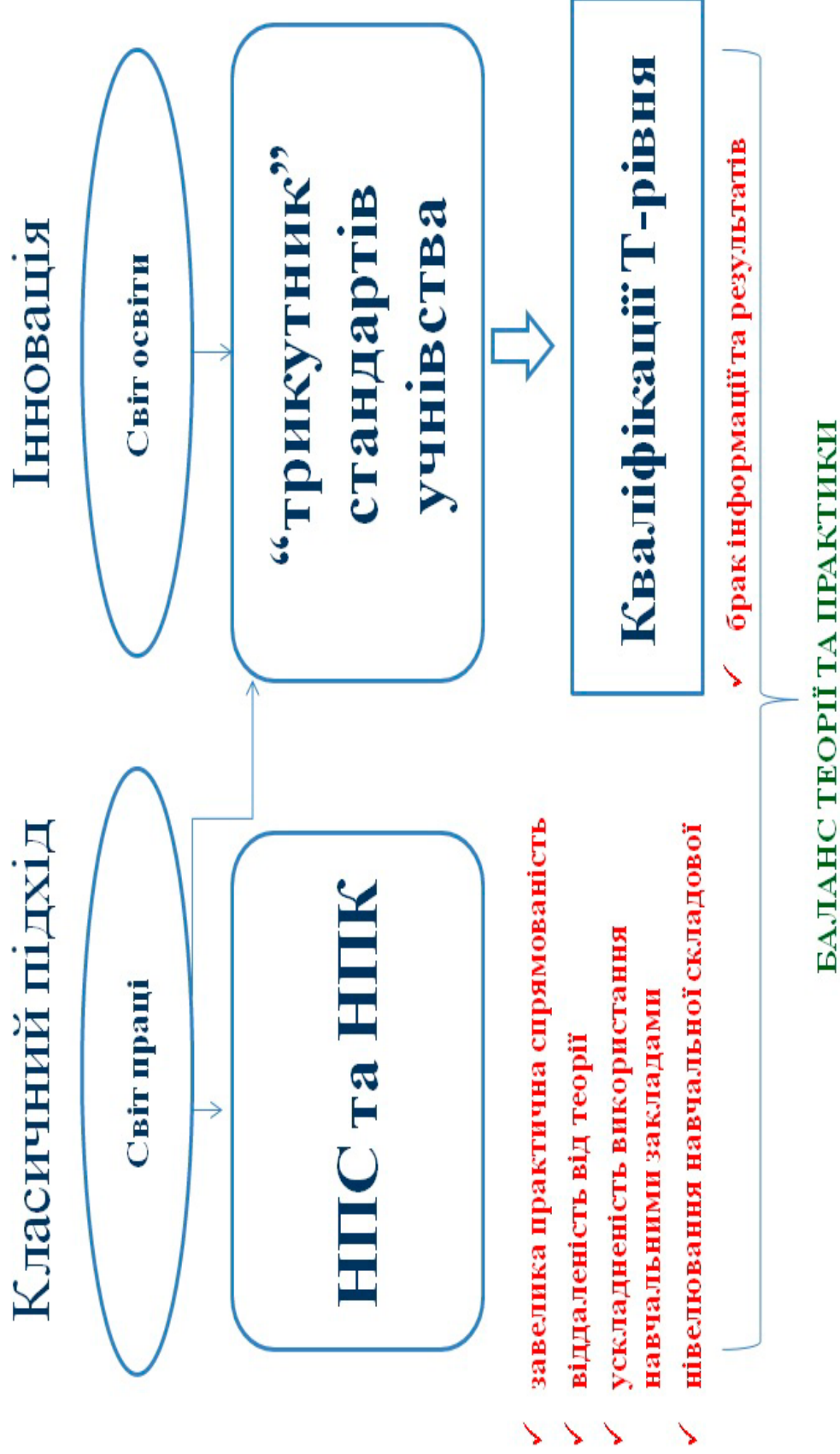
✓ розмір кваліфікації → тип підтверджуючого документа

✓ рівень складності кваліфікації

Коледж шостого класу, коледж безперервної освіти, університетський технічний коледж, центри досконалості (статус), національний коледж, державні й приватні підприємства, громадські організації, силові структури, служби з питань охорони здоров'я та медичних послуг, установи ПО та органи реєстрації, профспілки тощо

Джерело: розроблено Леу С. О. за матеріалами вивчених в процесі дослідження джерел та документів

Подвійна стандартизація ПОН Великої Британії



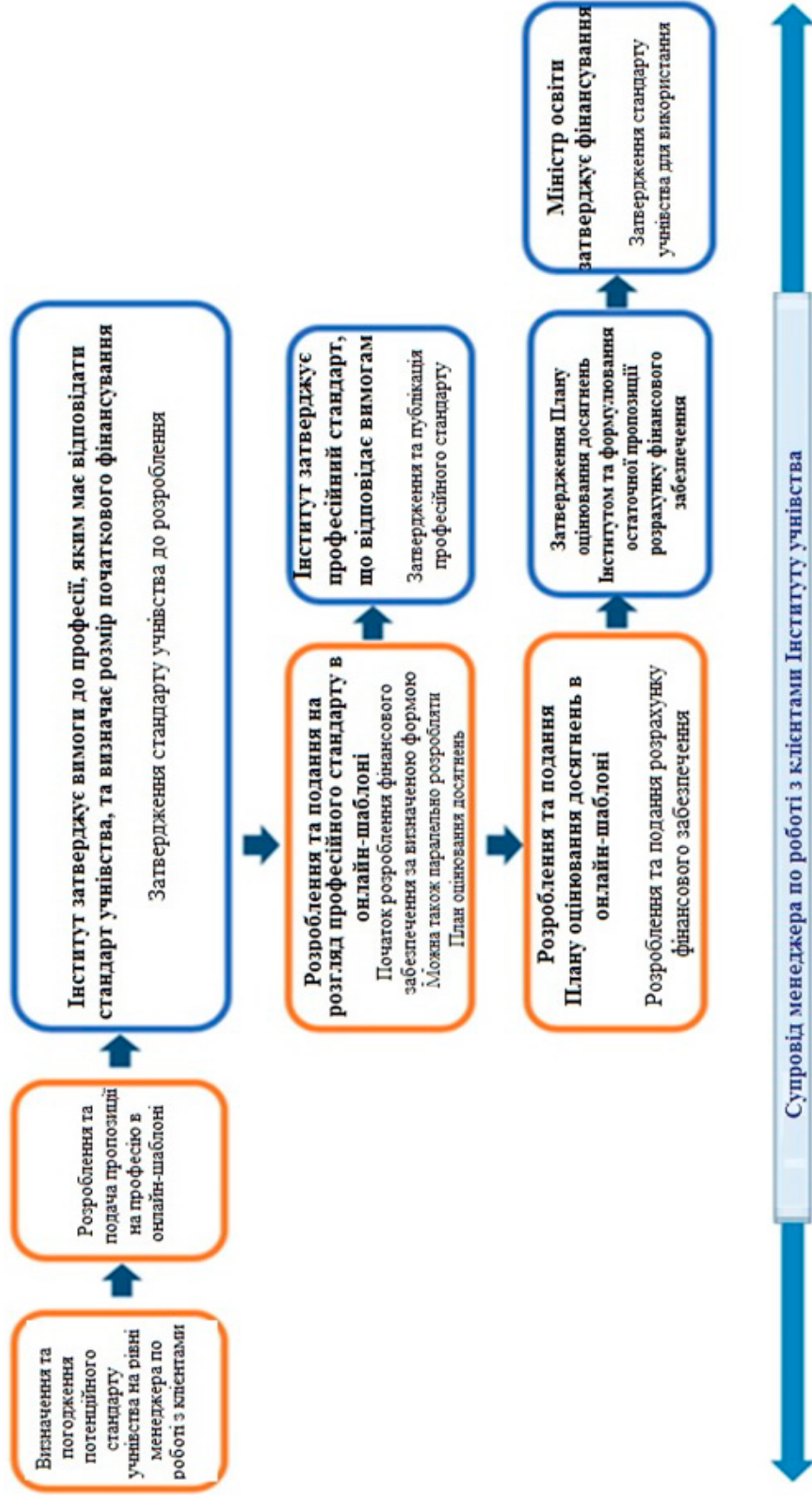
Джерело: розроблено Леу С. О. за матеріалами вивчених в процесі дослідження джерел та документів

Рамка регульованих кваліфікацій Великої Британії



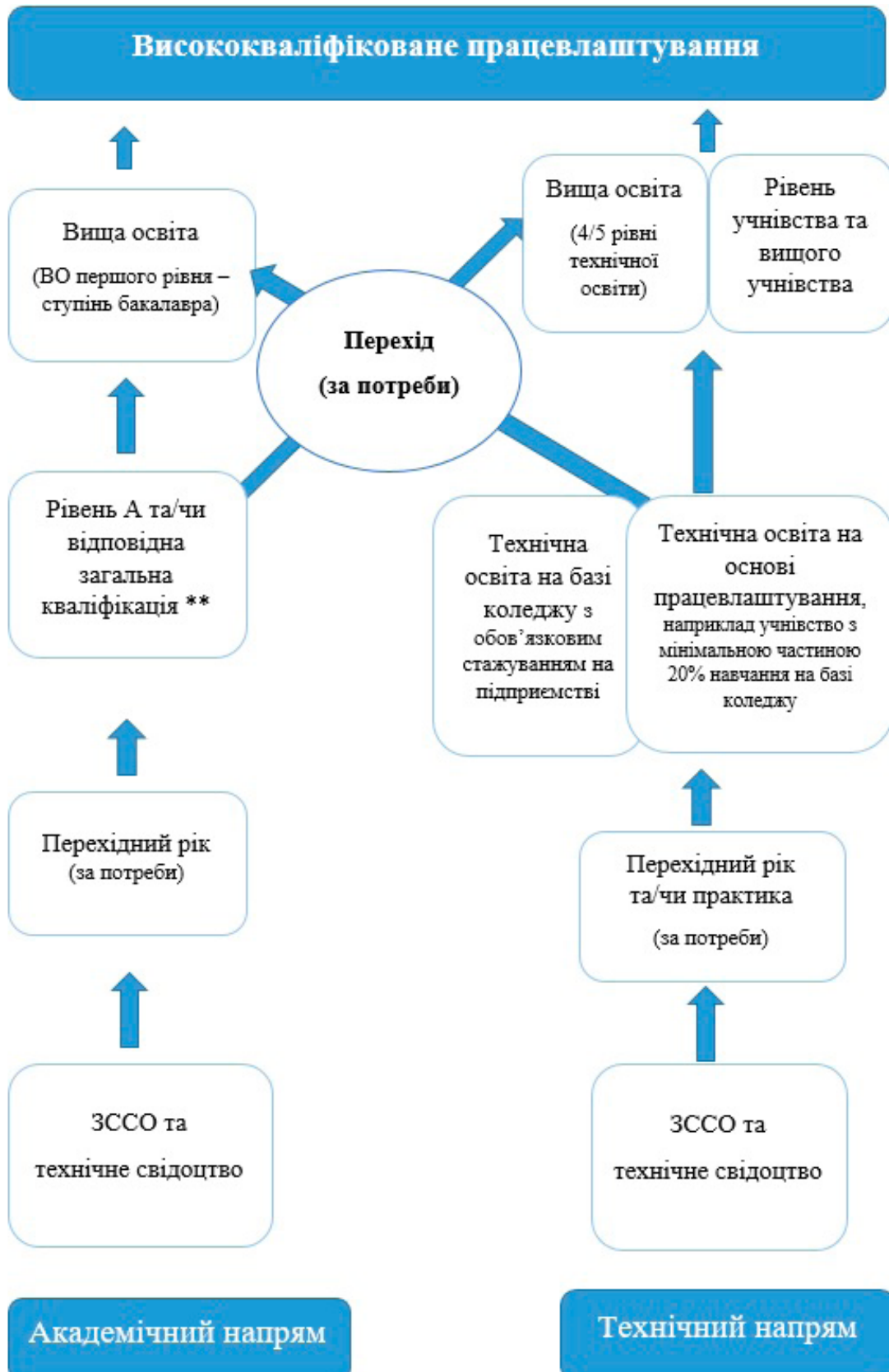
Джерело: Office of Qualifications and Examinations Regulation (Ofqual): Twitter Archive

Розроблення стандарту учнівства



Джерело: *Developing new apprenticeship standards – overview [8]*

Система технічної освіти Великої Британії



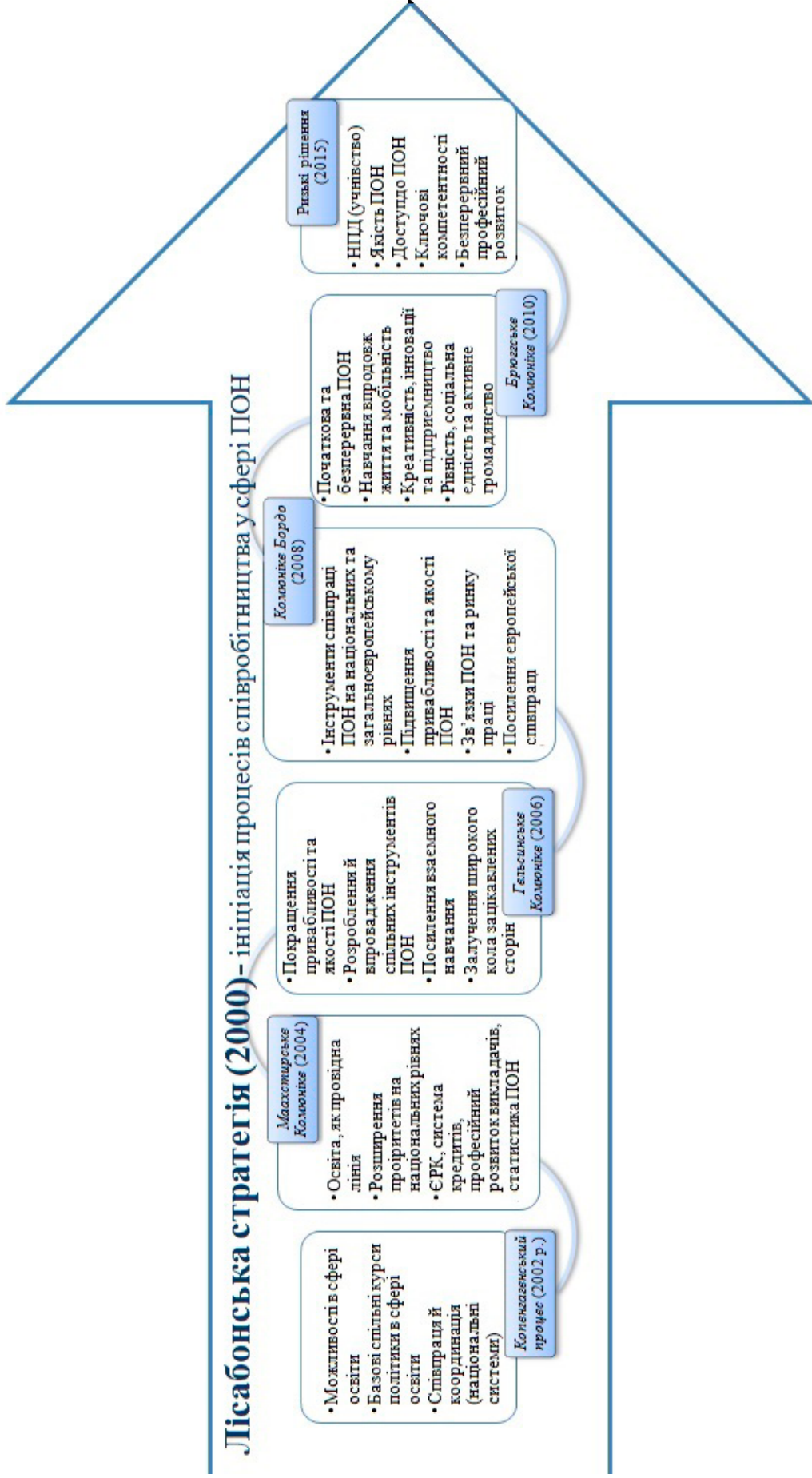
Джерело: Post-16 Skills Plan (July 2016) [22]

**Співставлення рамок кваліфікації Великої Британії та Європейської
рамки кваліфікацій**

ЄРК	РРК	РКВО	РККШ
8	8	8	12
7	7	7	11
6	6	6	10/9
5	5	5/4	8/7
	4		
4	3		6
3	2		5
2	1		4
1	Вхідний рівень 3		3
	Вхідний рівень 2		2
	Вхідний рівень 1		1

Джерело: розроблено Леу С. О. за матеріалами вивчених в процесі дослідження джерел та документів

Стратегічні документи розвитку ПОН Європейського Союзу



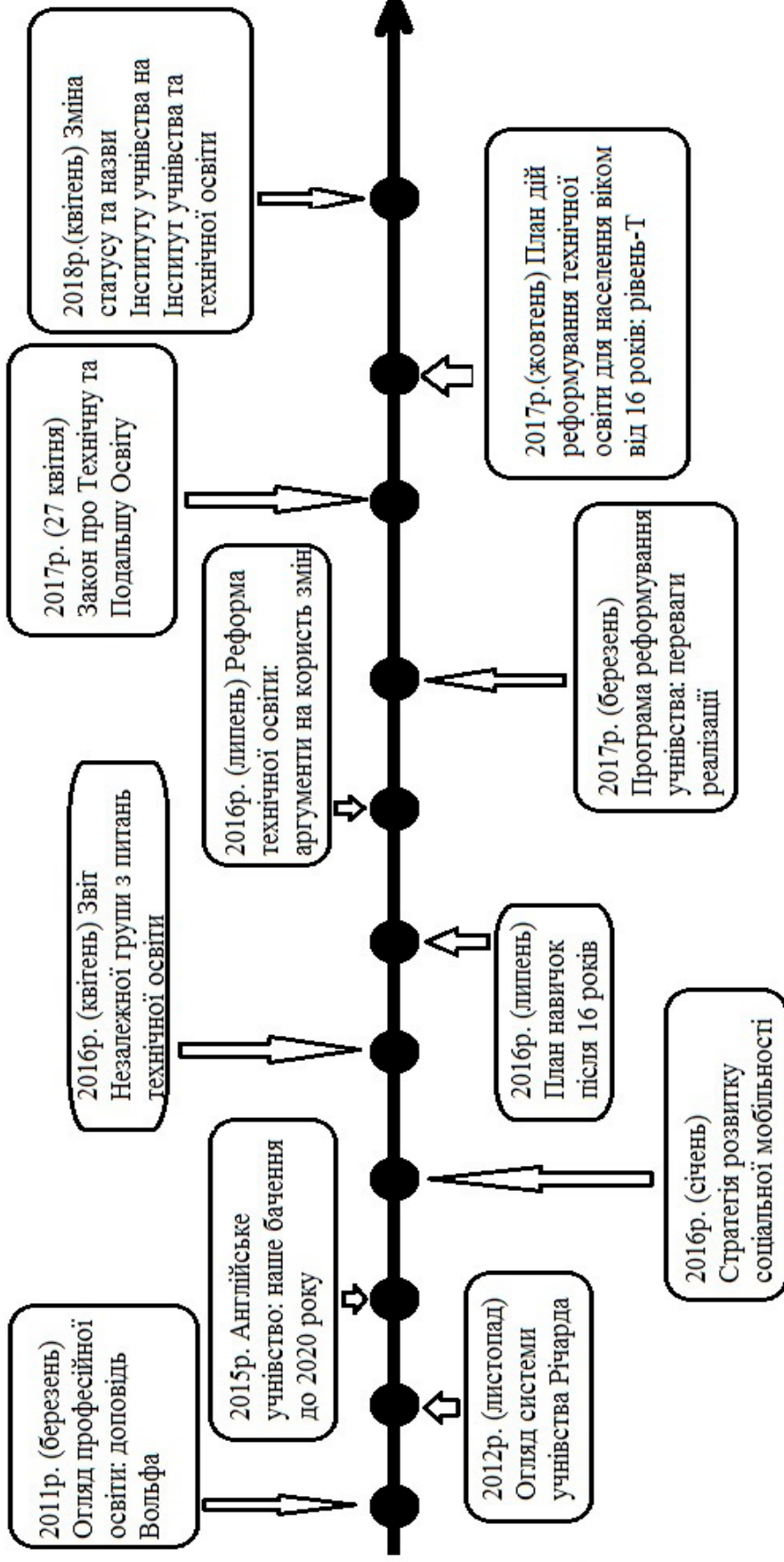
Джерело: розроблено Леу С. О. за матеріалами вивчених в процесі дослідження джерел та документів

Фінансування програм учнівства



Джерело: Apprenticeship levy [14]

Хронологія важливих досліджень та стратегічних документів у секторі ПОН Великої Британії 2011-2018р.р.



Джерело: розроблено Леу С. О. за матеріалами вивчених в процесі дослідження джерел та документів

Шотландська рамка кваліфікацій і кредитів

	Кваліфікації Департаменту кваліфікацій Шотландії	Кваліфікації вищих навчальних закладів	Шотландські професійні кваліфікації/Сучасне учнівство
12			Професійне учнівство
11		Ступінь доктора наук Ступінь магістра, Інтегрована ступінь магістра, Сертифікат про післяуніверситетську освіту, Диплом про післяуніверситетську освіту	Професійне учнівство, ШПК 5 рівня
10		Диплом бакалавра з відзнакою, Диплом про закінчення ВНЗ, Сертифікат про закінчення ВНЗ	Професійне учнівство
9		Свідчення про професійний розвиток	Технічне учнівство, ШПК 4 рівня
8		Вищий національний диплом	Технічне учнівство, ШПК 4 рівня
7	Національне свідчення, Шотландський бакалаврат	Вищий національний сертифікат	Технічне учнівство, ШПК 3 рівня
6	Національне свідчення, Вища кваліфікація Навички для роботи 3 рівня		Сучасне учнівство, ШПК 3 рівня
5	НК 5 рівня, Національне свідчення, Національна кваліфікація Навички для роботи 5 рівня		Сучасне учнівство, ШПК 2 рівня
4	НК 4 рівня, Національне свідчення, Національна кваліфікація Навички для роботи 4 рівня	Національне свідчення про успішність	Сучасне учнівство, Шотландська професійна кваліфікація (ШПК) 1 рівня
3	НК 3 рівня, Національне свідчення, Національна кваліфікація Навички для роботи 3 рівня		
2	НК 2 рівня, Національне свідчення		
1	Національна кваліфікація (НК) 1 рівня, Національне свідчення		

Джерело: *The Scottish Qualifications Framework*

СНІЖАНА ЛЕУ

**ОСОБЛИВОСТІ СТАНДАРТИЗАЦІЇ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ І НАВЧАННЯ ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Підписано до друку 10.12.2018 р. Зам. № 1288.
Формат 60x90 1/8. Папір офсетний. Друк – цифровий.
Наклад 150 прим. Ум. друк. арк. 4,9.
Друк ЦП «КОМПРИНТ» . Свідоцтво ДК №4131 від 04.08.2011 р.
м. Київ, вул. Предславинська, 28
528-05-42, 067-209-54- 30
email: komprint@ukr.net

