

лення досяжних цілей: зробіть їх конкретними, вимірними, досяжними, релевантними та своєчасними. Відстежуйте їх щомісяця та щороку, щоб побачити, як викладачі прогресують і вдосконалюються. [2].

Професійний розвиток характеризується як внутрішній цикл, у якому експерти беруть участь у формальній або неформальній моделі, вбудованій у нестабільну оцінку експертної практики. Віллегас-Реймерс стверджував, що професійний розвиток педагогічних працівників викладачів не є відомим у порівнянні з професійним розвитком викладачів. Дослідження показали, що професійний розвиток викладача є одним із впливових елементів освіти та успіху студентів. Професійний розвиток особливо важливий для педагогів-початківців, які повинні звикнути до стандартів своєї кар'єри. Звичайно, педагогічні працівники, які звільняються з цієї роботи, регулярно вказують відсутність педагогічного розвитку як одну з причин звільнення. Професійний розвиток педагогічних працівників також може сприяти зростанню лідерських якостей у викладачів професійних коледжів. Це особливо важливо для викладачів, перед пенсійного віку, чия відданість і натхнення може знизитися.

Професійний розвиток викладачів характеризується як формальні освітні та експертні заняття з доречними та оновленими знаннями й здібностями, що мають вирішальне значення для покращення стандартів якості освіти. Метою професійного розвитку для викладачів є чотири: покращення освіти педагогів, задоволення зовнішніх вимог і внутрішнє завзяття до вивчення, підвищення та зміцнення експертної позиції у вищій освіті. Щороку країни витрачають мільярди доларів для підвищення кваліфікаційних стандартів викладачів, що збільшують їхні шанси на професійний розвиток. Стандарт педагогічної освіти – це основне питання, що впливає на рівень викладання та успішність студентів. Тому все більше уваги приділяється педагогічним працівникам викладачів: їхній індивідуальності, навичкам, функціям та розвитку. Донедавна педагогічних працівників-викладачів вважали прихованими експертами, яким не завжди надають необхідну допомогу щодо їхнього навчання та професійного розвитку їхньої діяльності. Педагогічні працівники-тренери належать до тих, хто бере участь у навчанні студентів, викладачів без відриву від освітнього процесу.

Педагогічні працівники-тренери викладачів вважається найбільш впливовим фактором при підготовці краще організованих викладачів їхньою функцією можна пояснити як фасилітатора, який пов'язує дистанцію між політиками високого рівня в країні або поблизу. Вони повинні задовольняти критерії знань і функцій, встановленим МОН і практично впроваджувати ці критерії.

Щоб найкращим чином розуміти та допомагати педагогічним працівникам із розвитку професійної діяльності, життєво важливо розуміти, які навички та знання їм потрібні та як вони ефективно отримують такі навички та знання під час своєї професії. Досконалість викладачів впливає на результати навчання студентів, досконалість педагогічних працівників впливає на якість викладачів. Розвиток навичок педагогічних працівників-викладачів цілком може сприяти значному зростанню якості викладачів професійних коледжів. Незважаючи на їх вирішальну роль у підготовці та допомозі майбутнім викладачам. На даний момент, педагогічні працівники є значущим елементом у визначенні стандартів викладачів, які, у свою чергу є важливим елементом у визначенні стандартів освіти своїх студентів на різних рівнях освіти [3].

Отже, професійний розвиток педагогів тепер розглядається як важливий елемент керівних принципів для покращення стандартів освіти та виховання в коледжах. Тому велика увага приділяється дослідженням, які визначають атрибути успішної професійної освіти. Проте педагогічних працівників викладачів вважають професіоналами, і їх професійний розвиток неминуче зростає. Тому педагогічні працівники викладачів повинні бути динамічними посередниками в їхньому зростанні, тримаючи себе в курсі нової інформації, розвиваючи та вдосконалюючи знання про освіту та навчання викладачів, щоб покращити та підвищити їхню професійну компетентність.

Література

1. Laura M. Desimone (2009). Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures. Educational Researcher. Vol. 38, Issue 3, April 2009, P. 181-199. URL: <http://surl.li/muocqc>
2. 5 Ways To Make Teacher Professional Development Effective (& 7 Powerful Resources). URL: <http://surl.li/mgvvvh>
3. Hang Su, Jialin Wang (2022). Professional Development of Teacher Trainers: The Role of Teaching Skills and Knowledge. Front. Psychol., Vol. 13. URL: <http://surl.li/mgvvvh>

ПОПОВА ВАЛЕНТИНА

Інститут професійної освіти НАПН України (м. Київ)

УЧАСТЬ КОМПАНІЙ У ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОМУ ПАРТНЕРСТВІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ: ДОСВІД ГРЕЦІЇ

Дослідження практики державно-приватного партнерства (ДПП) у професійній освіті Греції є складовою аналізу зарубіжного досвіду країн Південної та Південно-Західної Європи. Метою даної публікації є висвітлення відповідних найбільш значущих здобутків і цільових настанов однієї з країн ЄС, до якого Україна прагне долучитись. У професійній освіті Греції існують певні проблеми: частка учнів старшої середньої освіти, зарахованих до цієї системи, є нижчою порівняно з іншими країнами ЄС; частка дорослих становить

усього 3,9 % та значно нижче середнього показника по ЄС (10,8 %) [1]. У 2019 р. майже 90 % громадян вважали професійну освіту у Греції якісною, але при цьому лише 29 % здобувають її, що значно нижче середнього показника по ЄС (49 %). Такий стан речей спричинений тим, «... що 87 % респондентів у Греції вважають, що загальна освіта має більш позитивний імідж, ніж професійна освіта. Більше восьми з 10 респондентів також вважають, що професійна освіта призначена для учнів із низькими оцінками ...» [2].

Такий стан речей розглядається як одна з вирішальних причин найвищого рівня безробіття серед країн ЄС і скорочення майже на 10 % чисельності зайнятої робочої сили за останні п'ять років. Для подолання цих проблем було запроваджене ДПП з залученням компаній, які навчають на робочому місці згідно з програмами навчання Міністерства освіти за участю соціальних партнерів. Ці компанії субсидуються; субсидія може бути виплачена роботодавцю або безпосередньо учню. Учні отримують соціальне страхування відповідно до їх стажу, який входить до пенсійного. Після закінчення навчання випускники отримують диплом спеціалізації, що відповідає кваліфікації 4 рівня національної та європейської рамок кваліфікацій. За програмою учнівства щорічно навчаються приблизно 10000 студентів. Оплата учня становить 75 % від мінімальної щоденної зарплати за усі чотири семестри учнівства. Програми учнівства фінансуються з національних, приватних або Європейських соціальних фондів. Підприємства сплачують учням 45 % від зарплати [3].

Залучення приватних компаній до системи професійної освіти було ініційоване через налагодження соціального діалогу. Закон 2013 р. передбачав його відповідні інституційні та організаційні основи. До співпраці долучилась велика кількість соціальних партнерів – представників грецьких приватних компаній: загальної конфедерації робітників, конфедерації професіоналів, майстрів і торговці, туристичної конфедерації, федерації підприємств і конфедерації комерції та підприємництва.

Спільний політичний маніфест щодо тристороннього соціального діалогу у професійній освіті визначив такі нові пріоритети:

1. Організація оперативної моделі прийняття рішень для професійної освіти, щоб повністю зрозуміти динаміку співпраці між інституційними та соціальними партнерами, бізнесом, роботодавцями, палатами та провайдерами.

2. Перегляд способів управління та фінансової підтримки професійної освіти і учнівства, а також посилення галузевого, міжгалузевого та тристороннього соціального діалогу на місцевому та національному рівнях.

3. Перегляд існуючої інституційної та організаційної основи з одночасним оновленням існуючих навчальних програм професійної освіти з метою підвищення її привабливості та участі молоді у програмах учнівства.

4. Забезпечення якості та сертифікація програм професійної освіти та учнівства, а також розробка дієвих і надійних інструментів для кількісної та якісної оцінки результатів навчання слухачів.

5. Формування надійної основи для перевірки навичок, набутих у неформальному та/або формальному освітньому та/або навчальному контексті, з опорою на існуючі європейські інструменти [4, с. 6].

Розгортанню програмних дій у Греції на основі цих пріоритетів зашкодила світова економічна криза, втрати від якої тут були найбільшими в Європі. Цікавим для українських науковців є те, що професійна освіта тут також розглядається як елемент плану після-кризового відновлення економіки. У 2020 р. ухвалено законодавчу базу, яка регулює професійну освіту та освіту впродовж всього життя та запроваджено необхідність здобуття професійної освіти на національному рівні за певними кваліфікаціями.

Для підтримки управління професійною освітою було створено консультативні органи на національному та регіональному рівнях та визначена грецька рамка кваліфікацій. Вона має вісім рівнів з дескрипторами, визначеними у термінах фактичних і теоретичних знань, когнітивних і практичних навичок та автономної компетентності і відповідальності. Її метою було розробити рекомендації для заохочення навчання впродовж життя; створити прозорі та порівняні кваліфікації; сертифікувати усі види освіти та професійної підготовки, а також підвищити горизонтальну та вертикальну мобільність.

У 2021 р. були засновані нові структури професійного консультування при школах. У кожному державному закладі професійної освіти діє Бюро розвитку кар'єри. Воно відповідає за організацію та моніторинг учнівства і стажування студентів на робочих посадах, запропонованих приватними компаніями, допомагаючи полегшити їх перехід до ринку праці.

Дослідження практики залучення компаній до ДПП у галузі професійної освіти Греції дало неочікувані результати. Галузь демонструє більшу залежність від встояного національного уявлення про її імідж, ніж від розгалуженої інституційної підтримки і широкого кола джерел фінансування. Наведене дає підстави для гіпотези про визначальну роль освіти у налагоджуванні продуктивного ланцюга цієї залежності. Загальна початкова освіта закріплює культурні надбання нації (певного суспільства), а подальша професійна – дає життєвий дороговказ на практичну реалізацію цих надбань.

Другою спільною ознакою перспективної проблематики є започаткування змін у системі професійної освіти для відновлення національної економіки. У Греції – від наслідків світової економічної кризи, в Україні – від наслідків війни. Освіта розглядається як цілісна системи професійної підготовки фахівців економічного відновлення в умовах тристороннього соціального діалогу. Хоча у Греції зазначені ініціативи ще не дали відчутних економічних результатів, тут вже конкретизовані пріоритетні напрями інституційних та організаційних змін.

Пошук шляхів переходу освіти від традиційної виключно державної системи до державно-приватної є тією точкою зіткнення, яка може слугувати відправною для отримання користі від вивчення досвіду Греції. У першу чергу слід звернути увагу на необхідність мати чітке бачення тих соціальних партнерів, з яким потрібне налагоджування продуктивного діалогу.

Література

1. Lalioti, V., Karantinos, D., & Chrysakis, M. (2018). Company Engagement in Apprenticeships in Crisis-Hit Greece: A Critical Overview. *Social Sciences*, 7(7), 103. URL: <https://doi.org/10.3390/socsci7070103>
2. Vocational education and training: an underused route to a good job in Greece. (2019). CEDEFOP. 30 July. URL: <http://surl.li/mgzfw>
3. Cedefop; National Organisation for the Certification of Qualifications and Vocational Guidance (EOPPEP) (2019). *Vocational education and training in Europe: Greece*. URL: <http://surl.li/mgzfo>
4. Zarifis, Georgios K.; Manavi, Charikleia. (2017). The Role of Social Partners in Reforming Social Dialogue for Vocational Education and Training in Greece. *Journal of Educational Sciences*, v18, n1(35), 5-25.

СУТЯГА ОЛЕКСАНДР

Хмельницький національний університет (м. Хмельницький)

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКА ПІДГОТОВКА МАГІСТРІВ ПРАВА В УНІВЕРСИТЕТАХ ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ

У рамках магістерських програм відбувається поступовий і цілеспрямований процес формування науково-дослідницької компетентності магістрів з права. Окрім навчальної діяльності студенти магістратури активно залучаються до наукової роботи у юридичній сфері, здійснюючи різні дослідження, готуючи публікації та беручи участь у наукових заходах.

Хоча магістерські програми з права є здебільшого навчальними програмами, такий метод оцінювання як дисертація є остаточним (оскільки відбувається наприкінці терміну навчання) обов'язковим елементом магістерського ступеня і головним інструментом для демонстрації глибини дослідження, можливості впорядковано і критично розкрити отримані знання. Об'єм магістерської роботи може змінюватися, але зазвичай вона повинна містити приблизно 15000–20000 слів, якщо інші вимоги не передбачені в Правилах для конкретної програми.

Розробка та встановлення такого методу оцінювання як дисертація є відповідальністю викладачів, керівників курсів та програм відповідно до схвалених умов та положень. Там, де це є необхідним, дисертація також підлягає затвердженню відповідної ради з оцінювання та зовнішнім експертом. Студентів повідомляють про індивідуальний план роботи, дати та терміни подачі роботи на початку кожного навчального року. Студенти повинні дотримуватися оголошених строків подання дисертацій.

Науковий керівник проводить моніторинг та контроль усього процесу підготовки наукової роботи за допомогою індивідуальних консультацій або загальних зустрічей. Магістерська дисертація є частиною підсумкової оцінки, включаючи такі загальні критерії: формулювання та визначення питань і проблем; планування та організація проекту; ініціатива та працьовитість; складність питань; інформаційний зміст; методи дослідження, їх організація та придатність; емпіричне та кабінетне дослідження; висновки; інновації; якість обґрунтування та висновки; практичне застосування, презентація матеріалу, точність та індивідуальний стиль.

Протягом усього процесу планування, дослідження і написання магістерської дисертації, передбачається тісна співпраця студента з науковим керівником. Аналіз та вивчення досвіду університетів Великої Британії, котрі провадять магістерську підготовку з права доводить, що консультації-зустрічі (*tutorials*) наукового керівника зі студентами є популярною формою навчального процесу. Такі зустрічі надають можливість студентам розвивати дослідницькі якості, вміння самостійно і критично здійснювати дослідження, вірно застосовувати наукові методи, виявляти і формулювати дослідницькі питання, а також структуровано та аналітично займатися правовим обґрунтуванням теми дослідження.

Усвідомлюючи значущість розвитку дослідницьких навичок для майбутнього арбітражного юриста, провідні університети Великої Британії вводять у навчальні плани спеціальні курси («Наукове дослідження та правове письмо», «Академічне письмо» тощо), котрі сприяють якісній підготовці студентів до написання наукової роботи у галузі права та її успішного захисту в подальшому. Робота над розвитком дослідницьких навичок, навичок роботи з бібліографічними та / або електронними ресурсами, навичок роботи з інформаційними технологіями, вивчення певних аспектів правової грамотності, академічного письма здійснюється в рамках курсу «Передові методи юридичних досліджень». Під час цього курсу увага також звертається і на досягненні компетентності в таких сферах, як планування проектів (University of Bedfordshire).

Слід наголосити, що магістерські роботи можуть бути піддані усній перевірці (лат. *viva voce*) у разі виникнення підозри на академічну недобросовісність. Робота над дослідженням передбачає автономію дій, дозволяє показати здатність студента управляти інформацією, обґрунтовувати власні судження, застосовувати інноваційні способи вирішення завдань.