

2. Clancy, M. (2011). Re-presenting Ireland: tourism, branding and national identity in Ireland. *Journal of International Relations and Development*, 14, 281–308.

3. Mcloughlin, E., & Hanrahan, J. (2025). Funding and governance dynamics in sustainable planning for tourism: Insights from the Republic of Ireland. *Tourism and Hospitality Management*, 31(2), 1–8.

4. Discover Ireland. (n.d.). *Official website*. Retrieved May 24, 2025. URL: <https://www.discoverireland.ie/>

УДК: 377.014(410):69

ДОСВІД ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ У ПРОФЕСІЙНИХ КОЛЕДЖАХ

Микитюк Андрій Ігорович

здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії

Інститут професійної освіти НАПН України

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2301-5198>

У статті представлено аналіз досвіду Великої Британії щодо підготовки (далі – ПОП) фахівців будівельної галузі у професійних коледжах. Висвітлено сучасні механізми формування професійних компетентностей студентів, організаційно-педагогічні засади функціонування системи ПОП, а також роль професійних коледжів як ключової ланки у забезпеченні галузевих потреб ринку праці.

Розглянуто зміст освітніх програм, які реалізуються на основі тісної співпраці з роботодавцями та галузевими організаціями, що сприяє підвищенню практичної спрямованості навчання. Визначено вплив державної освітньої політики та урядових ініціатив на розвиток ПОП фахівців для будівельної галузі у контексті стратегічних національних пріоритетів, зокрема цифровізації, сталого розвитку та досягнення цілей нульових викидів.

Окреслено провідні моделі ПОП, серед яких – дуальне навчання, технічні кваліфікації, учнівство, сертифікаційні кваліфікації City & Guilds та

Національні професійні кваліфікації. Проаналізовано роль національних стандартів і кваліфікаційних рамок у забезпеченні відповідності освітніх результатів потребам будівельної галузі та сучасного ринку праці.

Отримані результати можуть бути використані для вдосконалення системи професійної підготовки фахівців будівельного профілю в Україні, з урахуванням найкращих британських практик у сфері ПОП фахівців.

Ключові слова: професійна освіта і підготовка, будівельна галузь, професійні коледжі, Велика Британія, учнівство, технічні кваліфікації, національні професійні кваліфікації.

THE EXPERIENCE OF THE UNITED KINGDOM IN TRAINING CONSTRUCTION INDUSTRY SPECIALISTS IN COLLEGES OF FURTHER EDUCATION

Mykytiuk Andrii

The article presents an analysis of the experience of the United Kingdom in training specialists in the construction industry within colleges of professional education. The study highlights modern mechanisms for the formation of professional competencies among students, the organizational and pedagogical foundations of the functioning of the system of vocational education and training, as well as the role of colleges as a key link in meeting the sectoral needs of the labour market.

The content of educational programmes implemented through close cooperation with employers and industry organizations is examined, contributing to the enhancement of the practical orientation of learning. The influence of national education policy and governmental initiatives on the development of construction education is identified within the context of strategic national priorities, including digitalization, sustainable development, and achieving Net Zero goals.

The main models of vocational training are outlined, including dual education, T-Levels, Apprenticeships, City & Guilds certification qualifications, and National Vocational Qualifications. The role of national standards and qualification

frameworks in ensuring the alignment of educational outcomes with the needs of the construction industry and the modern labour market is analysed.

The obtained results can be applied to improve the system of training construction specialists in Ukraine, taking into account the best British practices in the field of vocational education and training.

Keywords: vocational education and training, construction industry, colleges of further education, United Kingdom, apprenticeship, T-Levels, National Vocational Qualifications.

Вступ. Сучасний розвиток будівельної галузі характеризується високими темпами технологічних змін, автоматизацією та цифровізацією виробничих процесів і зростанням попиту на фахівців, які поєднують професійні, інноваційні та міждисциплінарні компетентності [20]. У цих умовах система ПОП Великої Британії стає ключовим чинником забезпечення будівельної галузі конкурентоспроможними кадрами, здатними ефективно реагувати на виклики ринку праці та сприяти сталому економічному розвитку країни [4]. Ефективність цього процесу залежить від здатності освітніх інституцій інтегрувати теоретичну підготовку з практичною діяльністю та партнерством із роботодавцями.

Система ПОП фахівців для будівельної галузі у професійних коледжах Великої Британії є визнаним прикладом ефективної інтеграції освіти, виробництва та професійних стандартів. Вона поєднує інституційну гнучкість, орієнтацію на потреби ринку праці й тісну взаємодію з бізнес-партнерами. Особливу роль відіграють такі механізми, як дуальна форма навчання, учнівство, технічні кваліфікації (англ. T-levels) та національні сертифікаційні системи City & Guilds і Національні професійні кваліфікації (англ. National Vocational Qualifications), що забезпечують визнання результатів навчання на національному рівні. Вивчення британського досвіду набуває особливої актуальності для модернізації системи професійної освіти України, зокрема в аспектах розроблення сучасних кваліфікацій, стандартизації змісту освітніх

програм та запровадження ефективних моделей взаємодії закладів професійної освіти з роботодавцями [1].

Питання розвитку системи ПОП, формування національних кваліфікаційних рамок і підвищення якості підготовки фахівців будівельної галузі є предметом досліджень як зарубіжних, так і українських науковців. Теоретичні засади функціонування системи ПОП країн Європейського Союзу висвітлено у працях С. Адамса (S. Adams), Дж. Бйорнвольда (J. Bjornavold), М. Коулза (M. Coles), А. Фуллера (A. Fuller), С. Ферні (S. Fernie) та ін. учених. Вагомий внесок у дослідження питань професійної підготовки у Великій Британії зробили українські дослідники – Н. Авшенюк, Н. Бідюк, О. Локшина, С. Леу, В. Мельник, Н. Пазюра, Л. Пуховська, В. Радкевич, О. Радкевич, Л. Чорна та ін., які зосереджують увагу на можливостях адаптації зарубіжного досвіду до потреб національної системи професійної освіти.

Матеріали та методи. У дослідженні використано комплекс теоретичних методів наукового пізнання, що забезпечило системний підхід до вивчення організаційно-педагогічних механізмів ПОП фахівців будівельної галузі у професійних коледжах Великої Британії.

Основними теоретичними методами були *аналіз і синтез* науково-педагогічної літератури, монографій, офіційних документів та звітів профільних освітніх і галузевих установ. Це дало змогу визначити сутність і структуру британської системи ПОП, виокремити її ключові компоненти (учнівство, технічні кваліфікації, сертифікаційні системи), а також окреслити принципи інтеграції теорії та практики у підготовці майбутніх фахівців для будівельної галузі. Методи *систематизації та класифікації* використано для впорядкування та структурування емпіричних і теоретичних даних.

Емпірична база дослідження формувалася шляхом аналізу документальних матеріалів, охоплюючи нормативно-правові акти, навчально-методичну документацію професійних коледжів та статистичні звіти галузевих рад. Використання означеного комплексу методів забезпечило

достовірність, об'єктивність та наукову обґрунтованість отриманих результатів і висновків.

Результати. Професійні коледжі Великої Британії функціонують як ключові інституційні елементи, що забезпечують реалізацію державної стратегії розвитку ПОП фахівців будівельної галузі. Хоча ці заклади зберігають автономію у прийнятті рішень, їх ефективність гарантується обов'язковою та тісною співпрацею з галузевими асоціаціями, місцевими радами та підприємствами будівельної галузі, що створює модель, високо адаптовану до локальних економічних потреб. Фундаментальною основою для поточної хвилі реформ є урядова стратегія «Навички для роботи: навчання впродовж життя для можливостей і зростання» (англ. Skills for Jobs: Lifelong Learning for Opportunity and Growth), опублікована у січні 2021 року, яка централізує роль роботодавців у визначенні змісту освіти та узгодженні навичок із професійними стандартами [12].

Ключовим механізмом, що забезпечує стратегічну узгодженість на національному рівні, є Національне агентство розвитку навичок (англ. Skills England). Цей інститут, повністю створений у червні 2025 року, взяв на себе більшість функцій Інституту технічної освіти та кваліфікацій (англ. Institute for Apprenticeships and Technical Education). Його основне завдання полягає у забезпеченні узгодженості між освітньою політикою, інтересами місцевих спільнот та динамічними потребами економіки. Передача частини відповідальності за політику у сфері навичок із Міністерства освіти (англ. Department for Education) до Міністерства праці та пенсій (англ. Department for Work and Pensions) у вересні 2025 року є прямою інституційною маніфестацією стратегії «Skills for Jobs». Це свідчить про зміну парадигми: ПОП розглядається, насамперед, як інструмент економічної політики, спрямований на вирішення проблеми дефіциту кадрів та прискорення економічного зростання. Національне агентство розвитку навичок як ключовий координатор спрямовує освітні програми професійних коледжів на формування критично важливих практичних, інженерно-

технічних і цифрових навичок, гарантуючи, що автономні освітні установи не відхиляються від національних пріоритетів, таких як інтеграція цифрового моделювання будівель (англ. Building Information Modelling, далі -BIM) [21].

Незважаючи на інституційні зміни, Галузева рада з підготовки кадрів для будівельної індустрії (англ. Construction Industry Training Board, далі – CITB) зберігає свою регуляторну функцію, активно координуючи зміст ПОП. Її Стратегічний план на 2025–2029 роки передбачає значне інвестування у розвиток системи навчання – 137 мільйонів фунтів стерлінгів – для забезпечення того, щоб освітня система була більш реактивною та задовольняла поточні й майбутні потреби галузі. Цей механізм фінансування та стандартизації забезпечує постійну актуальність освітньої пропозиції [7].

Система ПОП фахівців будівельної галузі функціонує в межах системи подальшої освіти (англ. Further Education) і структурована згідно з вимогами Національної рамки кваліфікацій (англ. Regulated Qualifications Framework, далі – RQF), що містить вісім рівнів [2]. Ця рамка гарантує гнучкість навчальних траєкторій і можливість плавного переходу між кваліфікаційними рівнями – від базових робітничих навичок до професійно-інженерних та управлінських компетентностей. Зміст освітніх програм є результатом тристоронньої співпраці між роботодавцями, галузевими радами, зокрема Галузевою радою з підготовки кадрів для будівельної індустрії, та державними освітніми агентствами, що забезпечує постійну відповідність програм сучасним технологічним вимогам ринку.

Навчальний процес у професійних коледжах чітко диференційований на чотири взаємодоповнюючі цикли, що формують інтегровану професійну компетентність студентів. Перший – теоретичний цикл, який забезпечує студентів системою базових знань, необхідних для розуміння технологічних процесів, конструктивних принципів, а також організації праці та безпеки виробництва. Другий – практичний цикл, що передбачає інтенсивне навчання на реальних будівельних майданчиках, у спеціалізованих лабораторіях та навчально-виробничих центрах [5].

Третій цикл – проектна діяльність – є критично важливим синтезуючим механізмом. Він передбачає самостійну роботу студентів, спрямовану на комплексне розв’язання практичних виробничих завдань. Це потребує від студентів не лише застосування знань, але й планування, моделювання (зокрема з використанням цифрових інструментів) та обґрунтування економічних і технічних рішень у сфері будівництва. Завдяки цьому компоненту система ПОП цілеспрямовано розвиває в студентів критичне мислення, управлінські компетентності та орієнтацію на результат.

Професійна практика є обов’язковим і структурованим етапом, що проводиться безпосередньо у партнерських будівельних компаніях і є невід’ємним складником офіційного оцінювання кваліфікацій. Включення практичного досвіду як елемента оцінювання підкреслює, що головним критерієм успіху є не обсяг теоретично засвоєних годин, а доведена здатність фахівця ефективно виконувати виробничі функції.

Британська система ПОП пропонує кілька гнучких освітніх траєкторій, які охоплюють різні потреби ринку праці та рівні кваліфікації. Однією з найефективніших і найпоширеніших форм є учнівство (англ. Apprenticeship), що охоплює рівні від 2 до 7 Національної рамки кваліфікацій. Учнівство є прикладом дуальної підготовки, де студент укладає офіційний трудовий договір із роботодавцем, отримує заробітну плату, тоді як професійний коледж забезпечує необхідне теоретичне навчання. Це дає змогу охопити широкий спектр професій – від традиційних робітничих (муляри, штукатурки, сантехніки) до більш високих інженерних і управлінських рівнів. Станом на 2025 рік у будівельній галузі діє понад 150 стандартів учнівства, розроблених у співпраці з галузевими роботодавцями [16].

Іншим важливим механізмом є впровадження Технічних кваліфікацій (англ. T-levels), що відповідають Рівню 3 Національної рамки кваліфікацій (RQF) і є еквівалентом традиційних академічних рівнів (англ. A-levels). Це дворічні програми, створені з метою підвищення технологічної грамотності молоді. Вони базуються на моделі, що включає 80% навчання у коледжі та 20%

обов'язкової оплачуваної практики на підприємстві. У будівельній галузі Технічні кваліфікації охоплюють напрями, пов'язані з проектуванням, плануванням, цифровими технологіями у будівництві та екологічною стійкістю. У грудні 2024 року було прийнято рішення про припинення набору на програму Технічної кваліфікації у сфері «Будівництво на майданчику» (англ. Onsite Construction) після вересня 2024 року. Це рішення відображає стратегічну диференціацію освітніх підходів: для професій, що потребують максимальної фізичної інтеграції з виробництвом, перевага надається моделі учнівства, тоді як Технічні кваліфікації зберігають свою цінність для технічного проектування та цифрової спеціалізації [14].

Ключовим елементом підтвердження професійної придатності залишаються Національні професійні кваліфікації (англ. National Vocational Qualifications, далі – NVQ), які охоплюють рівні 2–7 Національної рамки кваліфікацій (RQF). Система NVQ передбачає оцінювання компетентностей безпосередньо на робочому місці через формування портфоліо доказів, виконання практичних завдань і спостереження наставників. Оцінювання у межах NVQ не є дихотомічною («здав/не здав»), а підтверджує професійну придатність працівника (Competent) [3]. Це підтвердження є особливо важливим у сферах безпеки праці, технічного нагляду та контролю якості. Існування NVQ як незалежного, виробничо-орієнтованого стандарту гарантує, що гнучкість освітніх шляхів не знижує операційних стандартів у високорегульованій будівельній галузі. Більшість професійних коледжів надають можливість здобути NVQ паралельно з іншими освітніми програмами.

Крім того, професійну мобільність і постійне оновлення знань фахівців будівельної галузі забезпечують Програми підвищення кваліфікації (англ. Higher Technical Qualifications та Continuing Professional Development, далі – HTQ та CPD), які фокусуються на управлінні процесами, моделюванні будівельної інформації (BIM) та сталому будівництві [19].

Сучасна освітня політика у будівельній галузі керується подвійним стратегічним імперативом, зафіксованим у Стратегічному плані Галузевої ради з підготовки кадрів для будівельної індустрії (СІТВ) на 2025–2029 роки: досягнення економічного зростання через масштабні інфраструктурні проекти та виконання національних зобов'язань щодо нульових викидів (англ. Net Zero). У зв'язку з цим ключовими пріоритетами, підкріпленими значними інвестиціями, є тотальна цифровізація ПОП фахівців, які володіють «зеленими» навичками [8].

Професійні коледжі активно інтегрують спеціалізовані модулі, що відображають ці стратегічні пріоритети. Серед них – Цифрове проєктування у будівництві (англ. Digital Design in Construction), Сталий розвиток і зелене будівництво (англ. Sustainable Construction) та Менеджмент будівельних проєктів. Значна увага приділяється формуванню цифрових компетентностей, зокрема, через навчання використанню технології інформаційного моделювання будівель (BIM). BIM-грамотність інтегрується вже на програмах рівня 3 (наприклад, Fundamentals of BIM), що трансформує цифрові навички з додаткової переваги у базову умову професійної придатності. На вищих рівнях (NTQ та CPD) студенти опановують складні інструменти, такі як платформи управління проєктною інформацією (англ. Common Data Environment, CDE), системи BIM 360 та 4D Simulation, які є невід'ємними для сучасного проєктування та координації [18].

У сфері екологічної стійкості навчальні програми виходять за межі теоретичних знань про енергоефективність. Вони включають практичні кваліфікації, необхідні для встановлення та обслуговування низьковуглецевих технологій. Це охоплює спеціалізовані курси з монтажу та технічного обслуговування теплових насосів (англ. Heat Pump Systems) і сонячних фотоелектричних систем (англ. Solar Photovoltaic Systems), що безпосередньо підтримує перехід до економіки з нульовими викидами. Таким чином, ПОП у будівельній галузі є не лише механізмом заповнення вакансій, але й рушійною

силою реалізації національної кліматичної та інфраструктурної політики Великої Британії [6].

Однією з найвизначальніших рис британської моделі ПОП є домінування компетентнісного підходу, реалізованого шляхом використання проєктного методу навчання (англ. Project-Based Learning, далі – PBL). Цей метод передбачає, що студенти працюють над повним циклом реального або змодельованого об'єкта: від розроблення концепції, планування матеріалів та обґрунтування бюджету до моделювання процесів із використанням цифрових інструментів і подальшої оцінки результатів. Такий формат формує здатність студентів до аналітичного мислення, командної взаємодії та управління процесами, готуючи їх не лише до практичного виконання робіт, але й до інтелектуальної та управлінської діяльності.

Для забезпечення максимальної наближеності навчання до реальних виробничих умов у більшості професійних коледжів функціонують інноваційні навчально-виробничі комплекси (англ. Construction Skills Centres). Ці центри обладнані сучасною технікою, включаючи 3D-принтери, симулятори та спеціалізоване виробниче устаткування. Серед інноваційних педагогічних інструментів є технології занурення, такі як цифрові симулятори (віртуальні будівельні майданчики) та технології доповненої реальності (англ. Augmented Reality, далі – AR), які використовуються, зокрема, для навчання монтажу складних конструкцій.

Показовим прикладом цільового інноваційного фінансування є проєкт CONVERT, підтриманий СІТВ. Його метою є використання технологій віртуальної, доповненої та змішаної реальності (англ. Virtual Reality, Augmented Reality, Mixed Reality) для створення безпечних «віртуальних будівельних середовищ» (англ. Virtual Building Element Environment). Основна мета проєкту полягає у мінімізації небезпечних помилок, що можуть виникати під час традиційного навчання на реальних об'єктах, а також у зменшенні фінансових та екологічних витрат, пов'язаних із поїздками на віддалені майданчики. Таким чином, цифровізація виступає не лише інструментом

підвищення ефективності, але й механізмом забезпечення безпеки та соціальної інклюзії, дозволяючи студентам отримувати високоризиковий практичний досвід у контрольованому середовищі. Оцінювання здобувачів освіти ґрунтується на компетентнісній моделі, яка перевіряє практичні результати, а не лише обсяг засвоєних знань [15].

Ключовим чинником, що забезпечує високу ефективність британської моделі ПОП, є інституціоналізований зв'язок освіти з ринком праці, який стимулює взаємну відповідальність за якість кадрів. Будівельні компанії та проєктні бюро виступають активними партнерами професійних коледжів, беручи участь у визначенні змісту навчальних програм, фінансуванні лабораторій, наданні сучасного обладнання для тренінгів, а також у процесі оцінювання студентських проєктів і випускних робіт.

Фінансова підтримка з боку галузевих регуляторів відіграє вирішальну роль у стимулюванні участі роботодавців, особливо в контексті учнівства. Галузева рада з підготовки кадрів для будівельної індустрії (СІТВ) надає цільові гранти підприємствам, які займаються підготовкою кадрів, зокрема гранти для навчання (англ. Attendance Grants) – 2 500 фунтів стерлінгів на рік, та гранти за досягнення (англ. Achievement Grants) – 3 500 фунтів стерлінгів, тобто, за успішне завершення учнівства [22].

Разом з тим результати аналізу свідчать, що значна частина підприємств будівельної галузі – малі та мікропідприємства (далі - МСП), які становлять 79% усіх будівельних компаній, – традиційно менш схильні наймати учнів через адміністративні бар'єри та обмежені внутрішні ресурси. Для подолання цієї проблеми СІТВ запровадила низку децентралізованих механізмів підтримки. Серед них – Мережі роботодавців (англ. Employer Networks), що фінансуються СІТВ і спрощують доступ МСП до навчання та фінансування, беручи на себе адміністративну роботу й локалізуючи процес визначення потреб у навичках. Крім того, створено Команду підтримки нових фахівців (англ. New Entrant Support Team), яка надає допомогу роботодавцям, що раніше не займалися підготовкою кадрів, успішно залучивши понад 1 100

нових навчальних компаній. Ці ініціативи є ключовими для забезпечення інклюзивності системи підготовки кадрів, мобілізуючи ресурси на місцевому рівні [17].

Система також активно усуває соціально-економічні бар'єри. Фонд «Подорож до навчання» (англ. Travel to Train Fund) покриває до 80% витрат на проживання, харчування та транспорт для студентів, які змушені подорожувати для проходження модульного навчання. Це свідчить про те, що фінансова модель ПОП не обмежується лише оплатою освітніх послуг, але й гарантує географічну та економічну доступність високоякісної дуальної освіти, реалізуючи принцип соціальної відповідальності [9].

Висновки. Дослідження досвіду Великої Британії у підготовці фахівців будівельної галузі у професійних коледжах демонструє високоефективну, багатовекторну та динамічну систему, яка постійно адаптується до стратегічних національних викликів, зокрема до цифровізації та реалізації зобов'язань нульових викидів (Net Zero). Системна ефективність британської моделі ПОП ґрунтується на чотирьох ключових принципах: інституційна координація, орієнтована на попит; структурована дуальна модель навчання; пріоритет компетентнісному оцінюванню; інтенсивна інтеграція інноваційних технологій.

Створення Національного агентства розвитку навичок (Skills England) у 2025 році підтверджує стратегічний перехід до моделі, у якій ПОП розглядається як інструмент реалізації економічної політики держави. Різноманіття освітніх траєкторій (учнівство, технічні кваліфікації, Національні професійні кваліфікації (NVQ)), кожна з яких має своє чітко визначене місце у структурі Національної рамки кваліфікацій (RQF), забезпечує можливість точного реагування на потреби як традиційних робітничих професій, так і високотехнологічних спеціалізацій.

Впровадження ВІМ-грамотності вже на середньому рівні кваліфікації та використання технологій занурення (проект CONVERT) свідчить про те, що цифрова трансформація є невід'ємним складником професійної придатності

сучасного фахівця у будівельній галузі, а інноваційні педагогічні методи сприяють безпеці, ефективності та інклюзивності навчального процесу.

Крім того, розвиток локалізованих Мереж роботодавців та системи фінансової підтримки (гранти СІТВ, фонд Travel to Train) забезпечує залучення до процесу підготовки кадрів малих та мікропідприємств, створюючи умови для рівного доступу до якісної ПОП. Такий підхід сприяє формуванню якісного кадрового потенціалу, необхідного для реалізації стратегічних цілей будівельної галузі Великої Британії.

Британська модель ПОП демонструє свою здатність забезпечувати сталий розвиток будівельної галузі на основі поєднання гнучкості, технологічної інноваційності та партнерства з роботодавцями. Її досвід може слугувати цінним орієнтиром для модернізації системи професійної освіти в Україні, спрямованої на підвищення якості підготовки кадрів, посилення зв'язку з ринком праці та інтеграцію в європейський освітній простір.

Література

1. Авшенюк Н.М. Стандартизація професійної підготовки вчителів у Англії й Уельсі (кінець ХХ – початок ХХІ ст.) : дис. ...канд. пед. наук: 13.00.04. Київ : Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. 2005. 235с.
2. Бідюк Н. М. Розвиток змісту та форм організації підготовки бакалаврів інженерії в університетах Великої Британії: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Тернопіль : Терноп. держ. пед. ун-т ім. В.Гнатюка. 2000. 21 с.
3. Леу С. О. Особливості стандартизації в системі професійної освіти і навчання Великої Британії : методичні рекомендації. Київ : 2018. 55 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/713225/1/SL_%20Метреком.pdf
4. Макогін О., Якимович Т. Особливості зарубіжного досвіду організації виробничої практики студентів коледжів. *Педагогічні інновації у фаховій освіті*. Випуск 10. Ужгород, 2019. С. 109-116. URL:

<https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/d60ce0fc-8752-4561-b781-d3e228fd5501/content>

5. Пуховська Л. П., Ворначев А. О., Леу С. О. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник; за наук. ред. Л. П. Пуховської. Київ: ІТТО НАПНУ. 2015. 176 с.

6. Радкевич В. Ключові тенденції розвитку системи забезпечення якості професійної освіти і підготовки у Великій Британії. *Професійна педагогіка*. Том 2 № 31 (2025), 3-20. URL: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2025.31.3-20>

7. City of Bristol College. Green Skills Provision. 2025. URL: <https://www.cityofbristol.ac.uk/green-skills-provision/>

8. CITB. STRATEGIC PLAN 2025–29. 2025. URL: <https://www.citb.co.uk/media/fuehbwnr/citb-strategic-plan-2025-29-eng.pdf>

9. Construction College Midlands. Funding and Incentives. 2025. URL: <https://www.constructioncollege.co.uk/funding-and-incentives/>

10. City&Guilds. Building Information Modelling (6073). 2024. URL: <https://www.cityandguilds.com/en/qualifications-and-apprenticeships/construction/construction/6073-building-information-modelling#tab=information>

11. CITB. Construction apprenticeships. Challenges. Opportunities. Support. A CITB analysis. 2022. URL: <https://www.citb.co.uk/media/n31fbrnr/construction-apprenticeships-challenges-opportunities-support-2022.pdf>

12. Department for Education. Skills for Jobs: Lifelong Learning for Opportunity and Growth. 2021. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/601980f2e90e07128a353aa3/Skills_for_jobs_lifelong_learning_for_opportunity_and_growth_web_version_.pdf

13. Department for Education. Skills England: Better skills for better jobs. Blog Skills England. 2025. URL: <https://skillsengland.blog.gov.uk/2025/08/13/skills-england-better-skills-for-better-jobs/>

14. Department for Education. T Levels and the outcome of the Review of Qualifications Reform. 2024. URL: <https://support.tlevels.gov.uk/hc/en-gb/articles/23245075846034-T-Levels-and-the-outcome-of-the-Review-of-Qualifications-Reform>
15. Digitalnauts. CONVERT:CONSTRUCTION SIMULATOR. 2025. URL: <https://www.digitalnauts.co.uk/convert-construction-simulator/>
16. HM Government. (2025). About apprenticeships. URL: <https://www.apprenticeships.gov.uk/apprentices/about-apprenticeships#>
17. Higginbotham D. Construction apprenticeships. Prospects. 2025. URL: <https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/job-sectors/property-and-construction/construction-apprenticeships>
18. Nescot. AAQ Construction & Built Environment Level 3 Extended Certificate. 2025. URL: <https://www.nescot.ac.uk/further-education/construction/courses/aaq-construction-built-environment-level3-p2313/>
19. Ofqual. After the QCF: A New Qualifications Framework - Decisions on Conditions and Guidance for the Regulated Qualifications Framework (RQF). Gov.uk. 2015. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/461401/after-the-qcf-a-new-qualifications-framework-decisions-on-conditions-and-guidance-for-the-rqf.pdf
20. Parzhnytsky V., Savenko O., Kaitanovska O. Comparative Analysis Of Systems Of Vocational Education In Ukraine, The United States Of America And Great Britain. Rudwan Masoud; Digital transformation in healthcare; International Journal of Scientific and Research Publications. 2022. DOI: 10.29322/IJSRP.12.07.2022.p12744 <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/734037/1/CTATTЯ%20ИДІЯ.pdf>
21. Powell A., Lewis J., Bolton P. Skills policy in England . Commons Library Research Briefing, 15 October 2025. URL: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-10365/CBP-10365.pdf>

22. University of the Built Environment. Develop talent through apprenticeships. 2025. URL: <https://www.ube.ac.uk/employers/develop-talent-through-apprenticeships/>

References

1. Avsheniuk, N. M. (2005). Standartyzatsiia profesiinoi pidhotovky vchyteliv u Anhlii y Uelsi (kinets XX – pochatok XXI st.) [Standardization of teacher training in England and Wales (late 20th – early 21st century)] (Candidate's thesis, Institute of Pedagogy and Psychology of Vocational Education of the Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine). Kyiv, 235 p. [in Ukrainian].
2. Bidiuk, N. M. (2000). Rozvytok zmistu ta form orhanizatsii pidhotovky bakalavriv inzhenerii v universytetakh Velykoi Brytanii [Development of the content and forms of engineering bachelor training in the universities of Great Britain] (Abstract of Candidate's thesis, Ternopil Volodymyr Hnatiuk State Pedagogical University). Ternopil, 21 p. [in Ukrainian].
3. Leu, S. O. (2018). Osoblyvosti standartyzatsii v systemi profesiinoi osvity i navchannia Velykoi Brytanii [Peculiarities of standardization in the system of vocational education and training in Great Britain]. Kyiv, 55 p. [in Ukrainian]. Retrieved from https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/713225/1/SL_%20Метреком.pdf
4. Makohin, O., Yakymovych, T. (2019). Osoblyvosti zarubizhnoho dosvidu orhanizatsii vyrobnychoi praktyky studentiv koledzhiv. Pedahohichni innovatsii u fakhovii osviti. Vypusk 10. – Uzhhorod. S. 109-116. [in Ukrainian]. Retrieved from <https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/d60ce0fc-8752-4561-b781-d3e228fd5501/content>
5. Pukhovska, L. P., Vornachev, A. O., & Leu, S. O. (2015). Profesiinyi rozvytok personalu pidpriemstv u krainakh Yevropeiskoho Soiuzu [Professional development of enterprise personnel in the countries of the European Union]. (L. P. Pukhovska, Ed.). Kyiv: Institute of Vocational Education and Training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, 176 p. [in Ukrainian].
6. Radkevych, V. (2025). Kliuchovi tendentsii rozvytku systemy zabezpechennia yakosti profesiinoi osvity i pidhotovky u Velykii Brytanii [Key

trends in the development of the quality assurance system of vocational education and training in Great Britain]. *Profesiina pedahohika – Professional Pedagogy*, 2(31), 3–20. [in Ukrainian]. Retrieved from <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2025.31.3-20>

7. City of Bristol College. (2025). Green Skills Provision. Retrieved from <https://www.cityofbristol.ac.uk/green-skills-provision/>

8. CITB. (2025). STRATEGIC PLAN 2025–29. Retrieved from <https://www.citb.co.uk/media/fuehbwnr/citb-strategic-plan-2025-29-eng.pdf>

9. Construction College Midlands. (2025). Funding and Incentives. Retrieved from <https://www.constructioncollege.co.uk/funding-and-incentives/>

10. City&Guilds. (2024). Building Information Modelling (6073). Retrieved from <https://www.cityandguilds.com/en/qualifications-and-apprenticeships/construction/construction/6073-building-information-modelling#tab=information>

11. CITB. (2022). Construction apprenticeships. Challenges. Opportunities. Support. A CITB analysis. Retrieved from <https://www.citb.co.uk/media/n31fbrnr/construction-apprenticeships-challenges-opportunities-support-2022.pdf>

12. Department for Education. (2021). Skills for Jobs: Lifelong Learning for Opportunity and Growth (ISBN 978-1-5286-2347-6). Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/media/601980f2e90e07128a353aa3/Skills_for_jobs_lifelong_learning_for_opportunity_and_growth_web_version_.pdf

13. Department for Education. (2025). Skills England: Better skills for better jobs. Blog Skills England. Retrieved from <https://skillsengland.blog.gov.uk/2025/08/13/skills-england-better-skills-for-better-jobs/>

14. Department for Education. (2024). T Levels and the outcome of the Review of Qualifications Reform. Retrieved from <https://support.tlevels.gov.uk/hc/en-gb/articles/23245075846034-T-Levels-and-the-outcome-of-the-Review-of-Qualifications-Reform>

15. Digitalnauts. (2025). CONVERT:CONSTRUCTION SIMULATOR Retrieved from <https://www.digitalnauts.co.uk/convert-construction-simulator/>
16. HM Government. (2025). About apprenticeships. Retrieved from <https://www.apprenticeships.gov.uk/apprentices/about-apprenticeships#>
17. Higginbotham D. Construction apprenticeships. Prospects. (2025). Retrieved from <https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/job-sectors/property-and-construction/construction-apprenticeships>
18. Nescot. (2025). AAQ Construction & Built Environment Level 3 Extended Certificate. Retrieved from <https://www.nescot.ac.uk/further-education/construction/courses/aaq-construction-built-environment-level3-p2313/>
19. Ofqual. (2025). "After the QCF: A New Qualifications Framework - Decisions on Conditions and Guidance for the Regulated Qualifications Framework (RQF). Gov.uk.. Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/461401/after-the-qcf-a-new-qualifications-framework-decisions-on-conditions-and-guidance-for-the-rqf.pdf
20. Parzhnytsky V., Savenko O., Kaitanovska O. (2022). Comparative Analysis Of Systems Of Vocational Education In Ukraine, The United States Of America And Great Britain. Rudwan Masoud; Digital transformation in healthcare; International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP) 12(7) (ISSN: 2250-3153), DOI: 10.29322/IJSRP.12.07.2022.p12744. Retrieved from <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/734037/1/СТАТТЯ%20ІНДІЯ.pdf>
21. Powell A., Lewis J., ., Bolton P. (2025). Skills policy in England . Commons Library Research Briefing, 15 October 2025. Retrieved from <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-10365/CBP-10365.pdf>
22. University of the Built Environment. (2025). Develop talent through apprenticeships. Retrieved from <https://www.ube.ac.uk/employers/develop-talent-through-apprenticeships/>