

### Література

1. Петренко, О. М. (2018). Формування дизайнерської компетентності у майбутніх учителів технологічної освіти: теорія та практика. Київ: Видавничий центр «Освіта».
2. Іваненко С. В. Інноваційні технології у підготовці педагогів технологічної освіти. Харків: ХНПУ. 2020. с.
3. Кузьменко Л. П. (2019). Компетентнісний підхід у формуванні професійних умінь майбутніх учителів. Львів: ЛНУ.
4. Етнодизайн у контексті відродження української національної ідентичності та європейської інтеграції. Кн. 2: зб. наук. праць / редкол.: гол. ред. М. В. Гриньова, упоряд. і відп. ред. Є. А. Антонович, А. Ю. Цина та ін. Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2024. 295 с.

МИКИТЮК АНДРІЙ

Інститут професійної освіти НАПН України (м. Київ)

## МЕХАНІЗМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ У ПРОФЕСІЙНИХ КОЛЕДЖАХ ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ

Професійні коледжі Великої Британії є ключовими інституціональними елементами реалізації державної стратегії розвитку професійної підготовки, особливо у будівельній галузі, функціонуючи як автономні навчальні заклади, які водночас тісно співпрацюють із місцевими органами влади, галузевими асоціаціями та підприємствами сектору. Освітня парадигма ґрунтується на принципах дуальності, практичної орієнтації, гнучкості навчальних траєкторій та системного партнерства з роботодавцями, що є фундаментальною відмінністю від традиційних моделей (Макогін, Якимович, 2019). Ця архітектура підпорядкована стратегічній меті уряду, викладеній у програмному документі «Навички для Роботи» (Skills for Jobs), який прагне посилити роль коледжів професійної освіти (Further Education, FE) як центральних інститутів, критично важливих для економічного зростання та підвищення національної продуктивності (Department for Education, 2021).

Стратегія визнає необхідність подолання історичної недооцінки технічної освіти та реформування системи фінансування, щоб стимулювати коледжі надавати високоцінні технічні курси, які безпосередньо відповідають потребам роботодавців, зокрема через запровадження Local Skills Improvement Plans (LSIPs) для стратегічної координації з бізнесом. Центральним інституційним механізмом координації та стратегічного управління виступає Національне агентство розвитку навичок (Skills England), створене урядом 2 червня 2025 року, основне завдання якого – забезпечити узгодженість між освітньою політикою, реальними потребами економіки та інтересами місцевих спільнот. Агентство є ключовим координатором професійної підготовки у сфері будівництва, спрямовуючи освітні програми на розвиток практичних, інженерно-технічних і цифрових навичок, а також працюючи над мобілізацією роботодавців для подолання проблеми зниження інвестицій бізнесу у навчання (Department for Education, 2025).

Паралельно, галузеву політику визначає Галузева рада з підготовки кадрів (Construction Industry Training Board – CITB), яка координує розвиток навичок у секторі. Стратегічний план CITB на 2025–2029 рр. ставить за мету ліквідацію дефіциту кваліфікацій, збільшення кількості нових кадрів та підвищення впевненості роботодавців у якості доступної підготовки з 76% до 81%. Для досягнення цих цілей запроваджено потужний фінансовий механізм: уряд Великої Британії анонсував інвестицію в розмірі 600 мільйонів фунтів стерлінгів, що буде доповнена внеском CITB у розмірі 32 мільйонів фунтів. Це спільне фінансування має на меті підготувати до 60 000 кваліфікованих працівників до 2029 року, а також забезпечити понад 40 000 галузевих стажувань щороку для студентів усіх рівнів дуальних програм (T-Levels, NVQ та учнівства), гарантуючи наявність місць для виробничої практики як критичної умови успіху дуальної моделі (CITB, 2025).

Підготовка фахівців будівельного профілю здійснюється в межах системи подальшої освіти, яка базується на структурованій Національній рамці кваліфікацій (Regulated Qualifications Framework, RQF). RQF – ключовий механізм стандартизації, який категоризує кваліфікації за рівнями складності від початкового (Entry Level) до Level 8, забезпечуючи прозорість та розуміння відносної складності кваліфікацій, де, наприклад, T-Levels, як і A-Levels, знаходяться на Level 3. Зміст освітніх програм, що охоплює траєкторію від базових навичок до управлінських компетентностей, визначається цією рамкою. Освітні програми структурно диференційовані, включаючи Програми базового професійного рівня (Foundation та Construction Skills Courses), які формують базові вміння, ознайомлюють з вимогами безпеки та основами сталого будівництва, часто поєднуючись із короткостроковими стажуваннями (Ofqual, 2015). Центральне місце займають два основні структурні механізми дуального навчання. Першим є Технічні програми нового покоління (T-Levels, RQF Level 3), які є дворічними освітніми програмами, що поєднують 80 % навчання у коледжі з 20 % обов'язкової, оплачуваної практики на підприємстві.

У будівельній галузі Т-рівні цілеспрямовано охоплюють високотехнологічні напрями: «Проектування, планування та будівництво», «Цифрові технології у будівництві» та «Охорона праці та екологічна стійкість», а також можуть інтегруватися з академічними предметами для забезпечення випускникам конкурентоспроможності при вступі на інженерні програми університетів (Department for Education, 2024). Другий ключовий структурний механізм – Програми учнівства (Apprenticeships, Level 2–7) – орієнтований на глибшу виробничу інтеграцію, де здобувач освіти працює за трудовим договором і отримує заробітну плату, а модель передбачає до 80 % часу, проведеного на робочому місці, і лише 20 % – у коледжі. У будівельній галузі діє понад 150 стандартів учнівства (HM Government, 2025). Додаткові механізми включають Національні професійні кваліфікації (NVQ, Level 2–6), які забезпечують оцінювання компетентностей безпосередньо на робочому місці на основі портфоліо та спостережень наставників, що є офіційним підтвердженням професійної придатності та контролю якості. Для фахівців з досвідом застосовують Програми підвищення кваліфікації (Higher Technical Qualifications, HTQ, Level 4–5), які фокусуються на розвитку управлінських умінь, використанні цифрових технологій моделювання та сталому будівництві, а Програми професійного розвитку (CPD) забезпечують постійне оновлення знань у партнерстві з Skills England і приватним сектором.

Педагогічна ефективність британської професійної освіти забезпечується інноваційними механізмами, які максимально імітують і впроваджують реальні виробничі процеси. Ключовою особливістю є системне використання проектного методу навчання: студенти працюють у командах над реальними або змодельованими об'єктами, проходячи повний виробничий цикл – від розробки концепції, цифрового моделювання до практичної реалізації, що стимулює розвиток критичного мислення та орієнтації на кінцевий результат. Для забезпечення максимальної наближеності до реальних умов коледжі використовують інноваційні навчально-виробничі комплекси (Construction Skills Centres), обладнані передовою технікою, включаючи 3D-принтери, симулятори, а також застосовують цифрові симулятори, технології доповненої реальності (AR) та інтерактивні платформи управління проектами (на базі BIM 360). Згідно зі стратегією СІТВ на 2025–2029 роки, головним пріоритетом є глибока цифровізація професійної освіти, що вимагає впровадження модулів, орієнтованих на майбутнє, зокрема «Цифрове проектування у будівництві» та «Менеджмент будівельних проєктів» (Department for Education, 2025). Для забезпечення якості та стандартизації цифрових навичок використовуються зовнішньо верифіковані кваліфікації, яка вимагає проходження зовнішньої модерації для підтвердження надійності оцінювання та стандартів знань у центрах. Крім цифрових, значний акцент робиться на формуванні екологічних та гнучких компетентностей: навчальний зміст включає обов'язкові модулі зі Сталого розвитку та зеленого будівництва (Sustainable Construction), які формують у фахівців навички енергоефективності та екологічної відповідальності. Вирішальним механізмом перевірки є компетентнісне оцінювання, яке передбачає перевірку практичних результатів, портфоліо та спостереження на робочому місці. Ключовим чинником ефективності моделі є глибокий і системний зв'язок освіти з ринком праці, що базується на взаємній відповідальності та співрозробленні освітнього змісту: програми визначаються спільно галузевими радами навичок, роботодавцями та державними освітніми агенціями. Роботодавці беруть участь не лише у формуванні навчальних планів, а й у прямому фінансуванні навчальних лабораторій, наданні обладнання та проведенні обов'язкової практики (Department for Education, 2021). Важливим механізмом забезпечення якості є безпосередня участь роботодавців у процесі оцінювання: компанії-партнери оцінюють студентські проєкти, а професійна практика є обов'язковою складовою оцінювання кваліфікації (зокрема, у системі NVQ). Такий формат співоцінювання підвищує довіру роботодавців до випускників і стимулює взаємну відповідальність за кінцевий результат підготовки кадрів. Британська модель професійної освіти, орієнтована на практичний результат, дуальність та активну участь роботодавців, довела свою ефективність у створенні конкурентоспроможного кадрового потенціалу для будівельної галузі.

### Література

- 1 Макогін О., Якимович Т. (2019) Особливості зарубіжного досвіду організації виробничої практики студентів коледжів. Педагогічні інновації у фаховій освіті. Випуск 10. – Ужгород, 2019. С. 109–116.
- 2 СІТВ. (2025). STRATEGIC PLAN 2025–29. <https://surl.li/ghsemc>
- 3 Department for Education. (2021). Skills for Jobs: Lifelong Learning for Opportunity and Growth (ISBN 978-1-5286-2347-6). <https://surl.li/jntixc>
- 4 Department for Education. (2025). Skills England: Better skills for better jobs. Blog Skills England. <https://surl.li/wwbhrc>
- 5 Department for Education. (2024). T Levels and the outcome of the Review of Qualifications Reform. <https://surl.li/vscoyp>
- 6 HM Government. (2025). About apprenticeships. <https://surl.li/iwwyia>
- 7 Ofqual. (2015). After the QCF: A New Qualifications Framework – Decisions on Conditions and Guidance for the Regulated Qualifications Framework (RQF). з <https://surl.li/hkkwdt>