



ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

Сидоренко В. К., Найдьонова А. В.
Національний університет біоресурсів
і природокористування України

СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ В РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ СВІТУ

У статті проаналізовано стан та тенденції вдосконалення професійної освіти в розвинених країнах світу. Наведено відомості про європейські принципи політики розвитку навчання протягом життя. Розкрито підходи до підготовки та перепідготовки трудового потенціалу, що відповідають потребам економічного розвитку сучасного суспільства.

Ключові слова: *навчання протягом життя, система безперервної освіти, професійна освіта, форми навчання, навчання дорослих, неформальна освіта.*

Протягом останніх 15-20 років професійна освіта і професійна підготовка стали одним із найшвидше розвинутих секторів економіки провідних країн світу. Динамічний процес суспільного розвитку тісно пов'язаний із швидкими змінами кількісних параметрів національних систем освіти, зокрема, масовим поширенням обов'язкової середньої, а також вищої освіти, виникненням нових концептуальних підходів до організації, змісту та методів навчання, концептуальних розробок безперервної освіти. Однією з головних цілей безперервної освіти є розширення та диверсифікація освітніх послуг, які доповнюють базову чи вищу освіту. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про пряму залежність темпів удосконалення та розвитку виробництва, його конкурентоспроможності на світовому ринку від рівня професійної підготовки кадрів.

Європейська Комісія об'єднала різні освітні й навчальні ініціативи в єдину Програму навчання протягом життя (*Lifelong Learning Programme*). Ця програма прийшла на зміну програмам професійного та дистанційного навчання, що існували до 2006 року [1].

Навчання протягом життя має на увазі зростання інвестицій у людей і знання, набуття основних навичок, враховуючи цифрову грамотність і розширення можливості для інноваційної, більш гнучкої форми навчання. Його мета полягає в тому, щоб забезпечити людей будь-якого віку рівним і відкритим доступом до якісного навчання. Навчання протягом життя охоплює все цілеспрямоване навчання, формальне чи неформальне, з метою розширення знань, поліпшення навичок і компетентності.

Рада Європи визначила навчання протягом життя як один з основних компонентів європейської соціальної моделі. Таке навчання не обмежується лише сферою освіти; воно також є критичним чинником у багатьох сферах зайнятості й соціального забезпечення, економічного зростання конкурентоспроможності [5].

Європейська стратегія зайнятості (*European employment strategy*) визначила керівні принципи політики розвитку навчання протягом життя. Ці керівні принципи закликають країни ЄС звернути увагу на дефіцит робочої сили з відповідними навичками і заохочують їх здійснювати всебічні стратегії навчання протягом життя, щоб озброїти громадян навичками, необхідними у сучасній економіці. Керівні принципи визначають необхідність збільшення інвестицій в людські ресурси, особливо через навчання дорослих на підприємствах [1].

Стан розвитку освіти протягом життя постійно перебуває в центрі уваги різноманітних європейських інституцій. Зокрема, регулярно проводяться відповідні статистичні дослідження [8]. У 2007 р. відсоток людей віком від 25 до 64 років, задіяних у різноманітних формах навчання протягом життя, становив 9,7% у межах ЄС. Це на 1,2% вище, ніж у 2003 році. Серед жінок цей відсоток (10,6%) вищий, ніж серед чоловіків (8,8%). Найвищий відсоток громадян, задіяних у різних формах навчання протягом життя, у Швеції, Данії, Великобританії та Фінляндії – від 23% до 32%. Найнижчі показники у Болгарії та Румунії – менше 2%.

Відсоток усіх підприємств, що забезпечили навчання своїм працівникам, становить від 21% у Греції до 90% у Великобританії та 60% в середньому по ЄС. Позитивна динаміка спостерігається в більшості країн, що в останні роки приєдналися до ЄС. Початкове професійне навчання в межах підприємств найбільш розвинене у Німеччині, Великобританії, Австрії, Данії, Нідерландах, Італії та Франції – близько 50% підприємств, у той час, як у більшості інших країн ЄС воно практикується не більше, як на 10% підприємств.

Дуже показовою є кореляція між рівнем попередньої освіти та ступенем залученням до навчання дорослого населення віком від 25 до 64 років, що свідчить про більші можливості й більшу схильність до продовження навчання людей з вищим рівнем попередньої освіти.

Освіта протягом життя в усьому світі й особливо в розвинених країнах стає усе більш важливою сферою освітніх послуг. Сьогодні в цих країнах існують такі три основні форми освіти [3]:

формальна освіта – початкова, загальна середня освіта, середня професійна освіта, вища освіта, освіта після закінчення ВНЗ (аспірантура й докторантура), підвищення кваліфікації й перепідготовка фахівців і керівників з вищою і середньою професійною освітою в інститутах, на факультетах і курсах підвищення кваліфікації й професійної перепідготовки;

неформальна освіта – професійно спрямовані й загальнокультурні курси

навчання в центрах освіти дорослих, у лекторіях, по телебаченню, на різних курсах інтенсивного навчання;

інформальна освіта є загальним терміном для освіти за межами стандартного освітнього середовища – індивідуальна пізнавальна діяльність, що супроводжує повсякденне життя, реалізується за рахунок власної активності індивідів в навколишньому культурно-освітньому середовищі; спілкування, читання, відвідування установ культури, подорожі, засоби масової інформації тощо. При цьому людина перетворює освітні потенціали суспільства в дієві чинники свого розвитку.

За цілями, що ставляться й реалізуються в системі неперервної освіти, її умовно поділяють на три складові:

Перша складова системи неперервної освіти – додаткова професійна освіта – сприяє формуванню професійної основи кадрового потенціалу сучасної високотехнологічної економіки. Споживачами послуг цієї частини системи неперервної освіти є соціально адаптована частина населення, яка отримує освіту послідовно на всіх її рівнях.

Друга частина системи освіти протягом життя забезпечує різноманітним групам населення можливість адаптуватися до мінливих умов життя. Ця підсистема передбачає освіту, спрямовану на адаптацію й реабілітацію соціальних і професійних груп, не здатних самостійно пристосуватися до швидкозмінного соціального середовища. Крім того, до цієї підсистеми залучаються громадяни, які не мають з огляду на різні причини доступу до формальної системи професійної освіти, що створює для них загрозу десоціалізації.

Третя складова системи освіти дорослих забезпечує задоволення різноманітних індивідуальних освітніх потреб громадян, наприклад, мовну підготовку, отримання психологічних, культурологічних та інших знань, комунікативних навичок, спеціальних умінь тощо.

До формалізованих структур додаткової професійної освіти примикають різні неформальні структури (тренінгові групи, підготовка й перепідготовка на підприємствах тощо), які іноді діють на базі формалізованих структур, а нерідко утворюються неформально, як правило, на короткий термін. Також до цієї системи примикає відкрита освіта в різних її формах і дистанційне навчання.

Ефективним засобом розвитку системи безперервної освіти є створення корпоративних університетів, що забезпечують поєднання одержання фундаментальних знань із практичною діяльністю. Розвиток безперервної освіти дозволяє створювати умови для формування гнучких освітніх траєкторій і вирівнювання доступу до якісної освіти на всіх рівнях освітньої системи, забезпечує набір освітніх послуг, що відповідають динамічному розвитку потреб особистості, суспільства, економіки.

Щораз більше різноманіття пізнавально-інформаційних запитів різних

верств населення неможливо задовольнити в рамках існуючих форм традиційної освіти. Загострюється проблема невідповідності сформованої системи освіти новим потребам суспільства й людини. Це породжує вимогу іншого підходу до організації масової освітньої діяльності дорослих – навчання повинне відповідати різноманітним інтересам і можливостям громадян, органічно вписуватися в їхній спосіб життя, враховувати специфіку запитів того чи іншого контингенту й навіть окремих груп населення. Процеси безперервної освіти розуміються тепер не тільки як “навчання протягом життя” (*lifelong learning*), а й як “навчання шириною в життя” (*lifewide learning*). Останнє акцентує увагу на розмаїтості видів освіти – формальної, неформальної, інформальної, – які супроводжують будь-яку сферу життєдіяльності сучасної людини [9].

Освіта протягом життя покликана підвищувати рівень загальних знань і розширювати можливості участі громадян у культурній, соціальній і політичній діяльності країни. Вона повинна внести вклад у подальшу демократизацію суспільства, а також сприяти посиленню позиції людини в професійній діяльності.

У цих умовах необхідний новий погляд на роль і значення неперервної освіти, яка відповідає сучасним освітнім потребам. Неформальна освіта, хоча й може плануватися “зверху”, але реально виникає й здійснюється тільки як відповідь на конкретний освітній запит “знизу”. При цьому активність зацікавлених в навчанні осіб підтримується “зсередини” за рахунок реалізації їхніх актуальних інтересів і потреб.

Поняття неформальної освіти дорослих в багатьох зарубіжних країнах частково збігається з такими поняттями, як “додаткова” і “продовжена” освіта [2, 7]. Однак саме неформальна освіта, як ніяка інша, безпосередньо відображає й задовольняє особистісні потреби й запити індивідуума, мобілізуючи тим самим його природну здатність до самовдосконалення, до духовного внутрішнього зростання. Таким чином, створення системи неформальної освіти може забезпечити умови для самореалізації кожної особистості, морального вдосконалення за рахунок надання широких можливостей у виборі напряму й форм освітньої діяльності, як у професійній сфері, так і в різних сферах дозвілля.

З метою координації професійного навчання, виконання соціальних програм створено Європейський центр розвитку виробничого навчання в Берліні. Це орган обліку інформації про результати досліджень у галузі безперервної професійної освіти, яким керує рада, що складається з представників Комісії ЄС, урядів і громадських організацій. У кожній країні ЄС склалася своя система професійного навчання та її державного регулювання. У Данії функціонують паритетні комітети безперервної професійної підготовки, у Німеччині – Федеральні і земельні комітети та Федеральний інститут безперервного навчання. У Нідерландах державні та регіональні

органи професійної освіти спільно розробляють навчальні програми і контролюють виконання контрактів про навчання, які укладають працівники з дирекціями підприємств. У Бельгії управління діяльністю центрів професійної підготовки здійснює Національна служба зайнятості.

У всіх європейських країнах у професійній підготовці кадрів беруть участь коледжі та вищі навчальні заклади, налагоджуються контакти між професійно-технічними школами і підприємствами.

Безперервна підготовка робітничих кадрів у країнах ЄС здійснюється з відривом та без відриву від виробництва. Навчання без відриву від виробництва поєднує практичну підготовку на підприємстві і теоретичний курс у професійно-технічній школі чи спеціалізованому центрі. Цій системі навчання надається перевага в Німеччині та Данії. Навчання з відривом від виробництва здійснюється у середніх професійно-технічних навчальних закладах і центрах підготовки кадрів. Цій системі навчання надають перевагу у Франції та Італії. У Великобританії, Нідерландах підготовка робітничих кадрів здійснюється як без відриву, так і з відривом від виробництва.

Знайомство із системою професійної освіти Німеччини, вивчення наукової літератури, нормативно-правової бази цієї країни дають підстави зробити висновок: професійна освіта тут максимально наближена до потреб німецької економіки, тісно пов'язана із традиціями країни; диференціація професійної освіти дозволяє гнучко врахувати динаміку потреб підприємств, фірм, установ, їхні професійні інтереси і схильності, експериментально перевірити інноваційні підходи в підготовці робочих кадрів; модернізація форм і методів професійного навчання ґрунтується на широкому використанні інформаційних технологій, індивідуальних і групових форм навчання; розширення профілю професійної підготовки здійснюється шляхом включення у кваліфікацію робітника особистісного потенціалу, що сприяє духовному й інтелектуальному розвитку учнів.

У Німеччині діє складний механізм організації, планування та керування системою професійної освіти. У професійних школах країни, які контролюються та фінансуються місцевою владою, адміністративним округом чи земельною владою, майбутні працівники, крім практичних навичок, отримують і теоретичну підготовку. Усі типи професійних шкіл відрізняються термінами та програмами підготовки робітничих кадрів, а також умовами прийому. Підготовка робітничих кадрів для машинобудування, електротехніки, будівництва, сільського господарства, металообробки та автомобілебудування здійснюється переважно у професійних школах і технічних гімназіях. В інші галузі робітничі кадри надходять головним чином через систему учнівства, де на підприємствах "за подвійною системою" практичне навчання поєднується з теоретичним курсом.

Для Великобританії характерним є розвинена система учнівства. Навчання молоді здійснюється відповідно до державної програми

“Професійна підготовка молоді”, розрахованої на випускників середньої школи у віці 16-17 років [6]. Метою програми є поглиблена підготовка молоді. Термін навчання від одного до двох років. Випускники атестуються за чотирма показниками: відповідність вимогам вузької спеціалізації та кваліфікаційним вимогам професії, вміння застосовувати знання в нових умовах, ділові якості.

Вища професійна освіта Великобританії має чотири основні характеристики: практично спрямовані атестації, систему кредитів, яка підтримує існуючі професійні стандарти, розвиток особливих умінь і навичок у контексті загальної освіти, чіткі та прийнятні напрямки професійної орієнтації в межах освітньої системи. Вища професійна освіта в сучасній Великій Британії тісно пов'язана з майбутньою практичною діяльністю, вона чітко реагує на зміни на ринку праці, оскільки в моніторингу завдань освіти беруть участь потенційні роботодавці. Основний акцент у сучасній вищій професійній освіті цієї країни робиться на самоосвіту і самовдосконалення тих, хто навчається. Перспективою розвитку вищої професійної освіти у Великій Британії є комплексне впровадження практичної компоненти в навчальний процес, а також урахування останньої в системі атестації. Наприклад, Національна федерація перукарів, також як і медики, юристи, фінансисти, встановлює певні вимоги до якості підготовки майбутніх фахівців [4].

Вища професійна освіта суттєво покращує свої позиції на ринку освітніх послуг. Основною причиною цього прогресу є організація спільних навчально-методичних рад, у діяльності яких беруть участь роботодавці, котрі допомагають розробляти навчальні плани, практичну компоненту та забезпечують фінансування такої освіти. Майбутнє вищої професійної освіти Великої Британії залежить від такої плідної співпраці. Відомо, якщо вища професійна освіта може надавати реальні можливості для молоді здобувати практичні вміння і навички, які у майбутньому допоможуть отримати хорошу роботу, то молодь буде прагнути її здобути. У Великій Британії, на жаль, відбуваються зворотні тенденції: професійна освіта вважається провінційною, тобто вона призначена для тих, хто не може здобувати академічну освіту.

Крім того, у Великій Британії існують тривалі суперечки щодо початкової вікової межі для професійної освіти. Згідно з одним підходом, професіоналізація освіти повинна починатися у віці 14 років; другий підхід пропонує вік у 16 років; за третім підходом професіоналізація навчання повинна відбуватися у віці 18–19 років [10].

Професійне навчання у Франції здійснюється у системі народної освіти. Щорічно близько 800 тис. випускників загальноосвітніх шкіл одержують посвідчення про профпідготовку, яка дає право працевлаштування. Але підприємці неохоче беруть на роботу таких працівників, оскільки централізовано розроблені програми відстають від практики. Для підтвердження та підвищення кваліфікації підприємець укладає з

випускниками шкіл “кваліфікаційні контракти”, згідно з якими вони навчаються реалізувати набуті навички в умовах роботи підприємства. Випускники шкіл, які не отримали посвідчень, можуть вступити до технічних училищ (професійних ліцеїв), навчання в яких триває два роки.

У Швеції професійне навчання є частиною системи народної освіти країни. Після здобуття обов'язкової середньої освіти у віці 16 років 90% школярів переходять до школи вищого щабля, де навчаються два роки з урахуванням професійної орієнтації за широким спектром професій. При цьому враховуються потреби в робочій силі за професіями цього регіону. Рівень безробіття у Швеції становить 1,8-2%, що в багатьох країнах є показником повної зайнятості.

Відповідно до рішень ЄС поширюється альтернативна форма навчання, що притаманна Італії, Німеччині, Франції. Суть альтернативного навчання в тому, що теоретичне навчання чергується з повноцінною трудовою практикою з майбутньої спеціальності. При цьому процеси поступового ускладнення навчання і роботи йдуть паралельно. На кожному проміжному етапі освоєння спеціальності надається посвідчення про набуту кваліфікацію. Державне регулювання альтернативного навчання має різні форми.

У Великобританії стажування на підприємствах у рамках державної “Програми надання допомоги молоді” доповнюється теоретичними семінарами на спеціальних курсах.

Сучасний підхід до підготовки та перепідготовки трудового потенціалу, який використовується в американських корпораціях, характеризується різноманітністю змісту, форм і методів роботи, зростанням професійного рівня спеціалістів служб управління людськими ресурсами, підвищенням питомої ваги коштів, які витрачаються на ці цілі, застосуванням новітніх інформаційних технологій.

Вища професійна освіта США завжди була в центрі уваги дослідників. Це й не дивно: досить молода (якщо порівнювати з розвиненими країнами Європи) американська система вищої освіти є, безперечно, однією з найкращих у світі.

Витрати американських компаній на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу становлять до 5% прибутку, не враховуючи державних дотацій. У США підготовка робітничих кадрів здійснюється у навчальних центрах на великих підприємствах. Формально навчальні центри належать до системи учнівства, оскільки професійна підготовка проходить на виробництві, а учні зараховуються у штат підприємства. Навчальні центри є могутніми підрозділами корпорацій. Наприклад, навчальний центр електротехнічної монополії “Дженерал Електрик” складається з мережі спеціальних курсів (більше тисячі). Навчальні центри автомобільної корпорації “Форд” випускають близько 1,5 тис. робітників на рік. Підготовку професійних менеджерів у США здійснюють 1500 вищих навчальних закладів.

Перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників здійснюється за такими формами: короткотерміновими курсами при школах бізнесу, вечірніми курсами для навчання середньої та вищої ланки менеджменту, американськими асоціаціями менеджменту, внутрішньо фірмовими курсами підвищення кваліфікації для нижчої та середньої ланки керівництва, центрами підвищення кваліфікації при коледжах.

Професійна сільськогосподарська освіта США організовується за шістьма напрямками (програмами): агробізнес, сільськогосподарські виробничі процеси, сільськогосподарська техніка, садівництво, сільськогосподарські ресурси і лісництво, переробка сільськогосподарської продукції.

Дослідження свідчать, що у США освіта трудового потенціалу країни стала найдинамічнішим сектором усієї освітньої структури. Боротьба за освіченого працівника набула досить стійкого характеру. Приблизно третина працівників виробництва (близько 29 млн. чол.) вчать у США постійно. Особливості японської системи підготовки трудового потенціалу зумовлені тим, що в Японії ринок робочої сили інтегрований у коло фірми. Складовою частиною формування працівника компанії є службова ротація усіх категорій найманих працівників. Працівник спочатку опановує всі види робіт, а потім закріплюється на одному місці. Працівники здатні виконувати різні види робіт.

Це дає можливість під час економічного спаду чи реструктуризації виробництва переводити працівників на нові види робіт, швидко та гнучко диверсифікувати виробництво. Просування працівника пов'язано з його робітничим стажем, однак усередині однієї вікової категорії проходить градація, пов'язана з особистими та професійними якостями працівників. Постійне навчання формує сприйнятливність до всього нового, інноваційну активність, зростання майстерності і творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищення відповідальності за якість роботи. В організацію масового та безперервного навчання персоналу в Японії вкладають великі кошти, що є доцільним в умовах "довічного найму". Японського працівника оцінюють не за індивідуальним виробітком, а за внеском у роботу колективу та сукупну продуктивність корпорації. Важливими критеріями оцінки персоналу є ставлення до праці, акуратність і пунктуальність, взаємодія з колегами, спрямованість на виконання виробничих програм. Залежність співробітника від компанії стає майже цілковитою, коли вона виявляє турботу про його сім'ю. Звідси фактичне ототожнення інтересів співробітників і фірми, злагода в середовищі персоналу компаній та їх спроможність вистояти в жорсткій конкурентній боротьбі. Компанії, що зуміли реалізувати ці принципи, досягли значних економічних результатів. Водночас політика "довічного найму" зайшла в певну суперечність з інтересами молодих перспективних працівників, творча активність яких дає потужний імпульс науково-технологічному прогресу. Це змушує японських підприємців шукати відповідні контрзаходи, що може привести до звуження сфери функціонування системи

“довічного найму”.

Формами підготовки менеджерів у Японії є:

- навчання у вищих школах та спеціалізованих навчальних закладах;
- стажування на курсах підвищення кваліфікації;
- удосконалення майстерності у процесі практичного управління

трудовими колективами.

У світовій практиці професійна підготовка фінансується переважно підприємствами, схеми фінансування варіюються від цілковитої свободи підприємства у цьому питанні до фіскальних стимулів або до жорсткого регулювання розвитку навчальної діяльності підприємств. Виділяють чотири основні типи фінансування підприємствами професійної підготовки.

Перший тип – держава не регулює видатки підприємств на навчання. У деяких країнах історично склалося усвідомлення важливості цієї діяльності та реально існують зобов'язання підприємств щодо розвитку людських ресурсів, тому немає потреби у державному регулюванні. Однак така нейтральна роль уряду може призвести до недостатніх інвестицій підприємств в освіту та професійну підготовку. У Німеччині, Японії, Швейцарії підприємці добровільно беруть значну, законодавчо визначену відповідальність за фінансування навчання працівників. Так, у Франції існує порядок, згідно з яким кожне підприємство з чисельністю працівників більше 10 осіб відраховує на підвищення кваліфікації працівників не менше 1% фонду заробітної плати. Жодних законодавчих зобов'язань щодо організації та фінансування навчання працівників не мають підприємства в Канаді, Швеції, Великобританії, США, Нідерландах.

Другий тип – держава запроваджує прямі фінансові стимули для підприємств, які організують професійну підготовку, у формі відшкодування витрат на неї або грантів. Цей тип характерний для Чилі, Німеччини, Великобританії. Державні органи Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80 % витрат підприємств на найняття та навчання молоді 16-18 років, яка не має повної середньої освіти. Працівники мають відшкодувати частину вартості навчання, якщо вони звільнилися з підприємства раніше встановленого терміну після закінчення навчання. Практикується також обов'язкове навчання працівників у Данії, Франції, Індії, Пакистані, Сінгапурі та деяких латиноамериканських країнах.

Третій тип притаманний більшості індустріальних країн – передбачає колективні угоди між профспілками та підприємствами як важливий інструмент фінансування професійного навчання підприємцями. Такі угоди нерідко містять пункти, що передбачають схеми фінансування навчання та мінімальні рівні асигнування ресурсів. Держава може втручатися у розв'язання цих проблем та фінансувати навчання. У Бельгії, Данії, Нідерландах підприємці та профспілки створюють спільні фонди для фінансування навчання працівників згідно з пунктами у колективних трудових

угодах.

Четвертий тип – спільне фінансування відпусток працівників на період навчання. Такі загальнодержавні схеми, як правило, передбачають фінансові внески підприємств з урахуванням величини заробітної плати, а держава є організатором, співфінансистом і контролером. Цей тип використовують у Бельгії та Франції.

Особливо ефективною та популярною є дуальна система професійної підготовки, яка поширена в Німеччині, Австрії, Данії, Швейцарії. Вона поєднує навчання на робочому місці з теоретичною підготовкою в навчальному закладі. Фінансування дуальної системи охоплює платежі підприємців, які покривають витрати на практичне навчання, та державне фінансування.

Для заохочення працівників до навчання в країнах ЄС та США використовуються економічні, адміністративні та моральні чинники.

Використана література:

1. Adult education trends and issues in Europe. – http://ec.europa.eu/education/pdf/doc268_en.pdf
2. *Dearing R.* Review of Qualifications for 16–19 Year Olds / R. Dearing. – Hayes, Middlx : SCAA Publications, 1996. – 223 p.
3. European Employment Strategy. – <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>.
4. *Halsey A. H.* Every Child in Britain. Report of the Channel 4 Commission / A. H. Halsey, N. Postlethwaite, S. J. Prais, A. Smithers, H. Steedman. – London: Channel 4 Television, 1991. – 24 p.
5. Making a European area of lifelong learning a reality. – <http://ec.europa.eu/education/>.
6. *Prais S. J.* Pre-Vocational Schooling in Europe Today. Report Series 1 / S. J. Prais, E. Beadle. – London : NIESR, 1991. – 197 p.
7. *Prais S. J. Wagner K.* Schooling standards in England and Germany: some summary comparisons bearing on economic performance / S. J. Prais, K. Wagner. – London : Compare, 1986. – 536 p.
8. Quality Report on the European Union Labour Force Survey 2007. – http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-09-015/EN/KS-RA-09-015-EN.PDF
9. *Smithers A.* All Our Futures: Britain's Education Revolution / A. Smithers // A Dispatches Report on Education – London : Channel 4 Television, 1993. – 341 p.
10. *Tolley G.* Putting labels on people: the qualification business / G. Tolley // RSA Journal. – № 5363. – P. 26-97.

СИДОРЕНКО В. К., НАЙДЬОНОВА А. В. Система профессионального образования и профессиональной подготовки в развитых странах мира.

В статье проанализировано состояние и тенденции совершенствования профессионального образования в развитых странах мира. Приведены сведения о европейских принципах политики развития обучения на протяжении всей жизни. Раскрыты подходы к подготовке и переподготовке трудового потенциала отвечающего требованиям экономического развития современного общества.

Ключевые слова: обучение на протяжении всей жизни, система непрерывного образования, профессиональное образование, формы обучения, обучение взрослых, неформальное образование.

SIDORENKO V. K., NAIDENOVA A. V. The system of vocational education and professional training in developed world countries.

The article analyzes the status and directions of improving vocational education in the developed world countries. There is information on the principles of European development policy for learning the

whole life. Approaches to training and retraining of the labor potential are opened, which meets the requirements of economic development of modern society.

Keywords: *the whole life learning, a system of continuous education, professional education, forms of education, adult education, informal education.*

Андрушкевич Ф. Г.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

К ПРОБЛЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ УКРАИНЫ И ПОЛЬШИ

В статье представлен опыт использования потенциала педагогических измерений с целью повышения качества профессионального образования будущих учителей. Полученные результаты констатировали, что именно задания в тестовой форме могут и должны стать главным средством обучения будущих специалистов. В Украине этот процесс находится на начальной стадии развития, поэтому опыт Польши в этом направлении являет собой пример эффективного внедрения в национальную систему образования.

Ключевые слова: *задания в тестовой форме, качество образования, педагогические измерения, система образования, будущие учителя.*

Современная украинская теория образования особенно интересна европейским, и в частности польским, исследователям и педагогам именно с точки зрения ее инновационно-гуманистического характера. Человекоцентризм как основной инновационный принцип развития украинской системы образования основывается на глубинных исторических традициях, представленных в творчестве таких выдающихся деятелей украинской культуры и образования, как Г. Сковорода, П. Юркевич, В. Сухомлинский и др. Сегодня их идеи находят продолжение в разработке украинскими учеными и педагогами уникальных инновационных концепций и технологий антропоцентричного характера, по которым основным приоритетом системы образования может быть лишь формирование творческой личности, гражданского и национального достоинства, толерантности, коммуникативной способности воспринимать достижение отечественной и зарубежной культуры [2]. Именно на основе таких инновационно-гуманистических технологий возможно создание условий для формирования нового типа человека, который будет придерживаться в своей жизнедеятельности ценностей гуманизма, толерантности, уважения и достоинства к собственному народу, а также восприимчивости и терпимости к другим мировоззренческим формам.

Важной основой для инновационного развития украинской системы образования является высокий уровень ее внутренней организации, целостность и наследственность. Одной из основных задач в этом плане