

## РОЗДІЛ V

### ЗАРУБІЖНІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377.3-053.8(410)

#### ЄВРОПЕЙСЬКІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ

**Людмила Пуховська,**  
*доктор педагогічних наук, професор,  
головний науковий співробітник лабораторії  
зарубіжних систем професійної освіти і навчання  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
професійна освіта і навчання, персонал підприємств, європейська інтеграція, тенденція, розвиток

#### Реферат

Стаття присвячена аналізу провідних тенденцій розвитку персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу в соціально-політичному контексті інтеграції ЄС. Охарактеризовано вплив ідеї європейського виміру в освіті (СВО) на політику в сфері професійної освіти і навчання в країнах-членах. Розкрито цілі й завдання розвитку систем професійної освіти і навчання у контексті Стратегії "Європа 2020" та реалізації її флагманських програм. При цьому зроблено наголос на ролі внутрішньофірмової професійної підготовки і розвитку виробничого персоналу у збільшенні гнучкого доступу до професійного навчання і кваліфікацій, перетворенні освіти упродовж життя на реальність, підвищенні якості та ефективності професійної освіти і навчання. На базі порівняльного аналізу кількісних і якісних показників виокремлено спільні тенденції та окреслено особливі риси розвитку внутрішньофірмового навчання працівників на виробництві в межах груп країн, наближених за певними характеристиками й умовами ( Західна Європа, Північна Європа, Східна Європа і Південна Європа) та в країнах-членах ЄС. Зроблено висновок про те, що інтеграція у сфері професійної освіти і навчання в ЄС набирає темпи, в ході яких збільшується конвергенція між європейськими країнами стосовно багатьох показників, а саме: доступність професійної освіти і навчання; оволодіння новими базовими вміннями/компетенціями, котрі забезпечуються синергією формальних і неформальних траєкторій навчання; збільшення інвестицій в розвиток людських ресурсів за активної участі соціальних партнерів; розвиток інновацій у викладанні й навчанні з переосмисленням ролі викладача/тренера; удосконалення механізмів оцінки якості професійної освіти і навчання та її результатів тощо.

**Постановка проблеми.** Українська система освіти перебуває нині на важливому і відповідальному етапі свого розвитку. Розбудова нової нормативно-правової бази супроводжується змінами в способах мислення мільйонів громадян, які залучаються до діалогу і гострих дискусій щодо стратегії розвитку вітчизняної освіти, а також обговорення досвіду реформування європейської освіти з урахуванням загальних тенденцій світового розвитку тощо.

Брюггське Комюніке про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання на період 2012-2020 рр., прийняте Європейською Комісією спільно з міністрами, які відповідають за цю сферу в країнах-членах (2010), поставило на порядок денний сучасного розвитку Європи системне запровадження навчання на засадах

продуктивної діяльності усі програми професійної освіти, включаючи шкільну профільну освіту, базову професійну освіту і навчання, безперервну професійну освіту і навчання. Як зазначається в цьому стратегічному документі, навчання на основі практичної діяльності на виробництві є засобом розвитку особистісного потенціалу, сприяє стабільності розвитку професійної ідентичності, підвищує самооцінку, дає змогу розвивати власний потенціал, зберігаючи дохід тощо. Загалом, добре відрегульована професійна освіта і навчання на виробництві та поза ним сприятиме соціальній єдності в наших суспільствах.

Ці ідеї є співзвучними з положеннями Закону України «Про професійний розвиток працівників» (2012), Положенням про професійне навчання працівників на виробництві (2001) із внесеними до нього змінами (2012),

«Стратегією інноваційного розвитку України на 2012-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» та іншими документами, спрямованими на модернізацію державної політики у сфері професійної підготовки і розвитку працівників з метою підвищення рівня їхньої конкурентоспроможності відповідно до потреб ринку праці, суспільства й особистості працівника. Запуск в дію цих законів передбачає конструктивне переосмислення вітчизняного досвіду в зіставленні його із зарубіжними, передусім, європейськими аналогами професійної підготовки і професійного розвитку виробничого персоналу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз джерельної бази показав, що в педагогічній, психологічній, філософській, соціологічній та економічній науці накопичена значна кількість вітчизняних і зарубіжних наукових розвідок щодо професійної підготовки і професійного розвитку виробничого персоналу в контексті освіти упродовж життя. Науковцями досліджувались інтеграційні та глобалізаційні процеси в освіті, різні аспекти сучасної освітньої політики, підготовка виробничого і педагогічного персоналу в країнах з високорозвинутою економікою (Н. Абашкіна, Н. Авшенюк, С. Бабушко, Н. Бідюк, А. Ворначев, Т. Десятов, А. Каплун, В. Кудін, О. Локшина, С. Мельник, Н. Ничкало, Н. Пазюра, В. Радкевич, С. Романова, В. Савченко, О. Щербак, та інші). Проте для забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу України необхідний системний науковий аналіз професійного навчання і розвитку виробничого персоналу в країнах ЄС, зокрема, наукове обґрунтування тенденцій розвитку цього феномена в країнах Європейського Союзу.

Тенденція є категорією порівняльної педагогіки, яка в контексті актуалізації прогностичної функції порівняльної педагогіки забезпечує практико-орієнтованість порівняльно-педагогічних розвідок через імператив надання рекомендацій розробникам освітньої політики для удосконалення національної політики. Тенденція (з лат.- спрямованість розвитку певного явища чи процесу) розуміється нами у контексті сучасних

методологічних підходів до порівняльно-педагогічних досліджень [1] як спрямованість руху і як якісні зміни, що відбуваються під час цього руху.

**Метою статті** є обґрунтування спільних тенденцій у сфері професійного навчання і розвитку виробничого персоналу в країнах Європейського Союзу.

**Виклад основного матеріалу.** У царині безперервної професійної освіти і навчання в країнах ЄС ключовою тенденцією виглядає її всебічне збагачення європейськими цінностями шляхом реалізації ідеї європейського виміру в освіті-СВО. Уперше концепт європейськості було заявлено Європейською Радою 24 травня 1988 р. Резолюцією про європейський вимір в освіті. Упродовж трьох десятиліть СВО розвивається у контексті реалізації політик двох міжнародних організацій ЄС та Ради Європи, базуючись на таких демократичних цінностях, як: свобода, права людини, справедливість, толерантність тощо та спрямовуючись на формування у громадян ЄС відчуття належності до спільного європейського дому. Європейськими вченими здійснювалися численні дослідження з метою узгодження сутнісних характеристик цього поняття і розроблення ефективних технологій трансляції й оцінювання рівня його набуття молоддю (М. Стобарт, К. Брок, В. Туласевич, У. Лоубер, І. Оомен-Вельке та ін.). На сучасному етапі мова йде про формування в молодих європейців своєрідної «європейської» компетентності, яка охоплює знання, вміння, навички, цінності, ставлення та здатність до їхнього практичного застосування, надаючи можливість успішно жити й працювати в сучасному полікультурному європейському суспільстві [2, с.23].

Інструментами досягнення такої компетентності у сфері професійної освіти і навчання стають: Європасс (Europass), Європейська кредитна система для професійної освіти і навчання (ECVET), Європейська система визнання і накопичення кредитів (ECTS), Європейське керівництво (European governance), Європейська кваліфікаційна рамка для навчання упродовж життя (EQF), Європейське оцінювання якості в професійній освіті і навчанні (EQAVET) та ін. [3]. На нашу думку, їх суть і головні положення є недостатньо відомими

українській педагогічній громадськості, адже європейські інтеграційні процеси в Україні здебільшого асоціюються з системою вищої освіти і Болонським процесом. А між тим, запровадження ЄВО в базову й безперервну професійну освіту і навчання є окремим напрямом політики в цій галузі у країнах-членах ЄС.

Проголошені в Стратегії «Європа-2020» завдання щодо зміцнення взаємозв'язків системи професійної освіти і навчання та ринку праці (передусім, запровадження гнучких шляхів реалізації принципів безперервного навчання для зміцнення трудового потенціалу Європейського Союзу) отримали подальший розвиток і конкретизацію у двох важливих документах: «Нова рушійна сила європейської співпраці у сфері професійної освіти та навчання для підтримки стратегії «Європа 2020» [4] та Брюггське Коммюніке про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти і навчання на період 2011-2020 рр. [5], прийняте ЄК спільно з соціальними партнерами та Міністрами, які очолюють сфери професійної освіти і навчання в країнах-членах. Аналіз цих документів, а також ознайомлення з провідними програмами – ініціативами ЄС, започаткованими на виконання завдань Стратегії «Європа-2020» («Інноваційний Союз», «Молодь у русі», «Програма в області цифрових технологій для Європи», «Європа з ефективним використанням ресурсів», «Промислова політика в епоху глобалізації», «Програма для нових умінь та робочих місць», «Європейська платформа проти бідності») уможливує зробити висновок про те, що політика впровадження ЄВО сприяє розвитку нової парадигми професійної освіти і навчання, яка полягає в переорієнтації системи освіти на врахування потреб людини і надання їй можливостей більш ефективної участі в сфері праці. Тобто, це «включення» кожної людини в безперервне середовище знань, цінностей, ставлень, умінь і компетенцій.

Внутрішньофірмовій професійній підготовці й розвитку виробничого персоналу відводиться особлива роль в реалізації таких завдань, як збільшення гнучкого доступу до професійного навчання і кваліфікацій, перетворення освіти упродовж життя на реальність, підвищення

якості та ефективності професійної освіти і навчання. За влучним висловом експертів Європейського Центру розвитку професійної освіти і навчання: «для того, щоб навчання упродовж життя стало реальністю, незалежно від віку і рівня кваліфікації працівників, необхідно, щоб звичайні робочі місця стали найголовнішими місцями професійного навчання населення» [6, р.7].

За даними загальноєвропейського дослідження внутрішньофірмової професійної підготовки і розвитку персоналу, яке проводиться в рамках системного вивчення стану безперервної професійної освіти в країнах ЄС упродовж 20 років (Огляди: CVTS1 (1994), CVTS2 (1999), CVTS3 (2005), CVTS4 (2010)) і включає всі необхідні елементи для порівняння (детальну статистику, зміст, вартість навчання на підприємствах, навчальні структури, політику, менеджмент), на перший план виходять дві важливі характеристики динаміки феномена професійної підготовки виробничого персоналу на підприємствах в країнах ЄС: збільшення конвергенції між європейськими країнами щодо багатьох показників та збільшення різноманітності форм професійної внутрішньофірмової підготовки виробничого персоналу. Експерти кваліфікували це як дві мегатенденції – конвергенції та деконвергенції [7].

Вони виявляються в низці тенденцій на першому рівні порівняння в межах груп країн, наближених за певними характеристиками й умовами (Західна Європа, Північна Європа, Східна Європа і Південна Європа), а також на другому рівні – в процесі порівняння між групами країн. Зокрема, це такі тенденції:

– в умовах економічної кризи більшість країн Північної і Західної Європи знизили свої показники щодо навчання на виробництві. Така тенденція є характерною для всіх країн, крім Австрії й Люксембургу. Значний спад за багатьма показниками демонструють Велика Британія і Скандинавські країни;

– одночасно в країнах Східної Європи спостерігається сильне піднесення показників. Наприклад, Чеська республіка має зараз найбільш інклюзивну систему внутрішньофірмової професійної підготовки виробничого персоналу в Європі. За даними

дослідження, майже 59% працюючих в Чехії мають доступ до курсів, що проводяться на підприємствах; це на третину більше, ніж в Бельгії, де цей показник складає лише 40%;

– середній європейський показник щодо вартості курсів по відношенню до вартості праці різко знизився: з 1,4 в 1999 р. – до 0,7 в 2005 р. За цим показником країни Східної Європи демонструють різні вектори: якщо Угорщина, Польща, Литва, Румунія мають показники підняття вартості курсів, то Болгарія, Чехія, Естонія і Латвія знизили пряму вартість курсів професійного розвитку персоналу на виробництві;

– для країн Південної Європи характерні дещо розгалужені показники: якщо за першими двома показниками (кількість курсів та охоплення працівників) є деяке зростання, то за іншими двома – інтенсивність і пряма вартість – спостерігається сильне зниження. До того ж, якщо Португалія й Іспанія демонструють підняття деяких показників, то результати Греції розвіюють ілюзію зростання. Експерти вважають, що для економіки Греції є пряма загроза залишитися позаду всієї Європи;

– дослідження показало, що за останні роки пройшов перерозподіл джерел фінансування сфери професійного розвитку персоналу на підприємствах між урядом, підприємцями і працівниками, за яким сегмент виробничого персоналу, як вкладчика в освіту упродовж життя, значно розширився тощо [8].

У ході дослідження було також виявлено низку відмінностей щодо внутрішньофірмової підготовки працівників у різних європейських країнах. Останніми роками на підприємствах Європи все менше уваги надається навчанню на семінарах і курсах, а в центр уваги попали такі форми навчання на базі виробництва, як: введення на посаду, навчальні кола, комп'ютерно підтримуване навчання тощо. До такого висновку дійшли вчені Федерального Інституту професійної освіти і навчання, які, використовуючи дані огляду безперервного професійного навчання на виробництві в Європі (2010), поглиблено вивчали феномен «навчання на робочому місці» в традиціях та сучасних умовах Німеччини. При цьому було виявлено, що на фоні загального росту показників щодо використання форм навчання на робочому місці в країнах ЄС

залишаються країни, де ця тенденція не підтверджується: Франція, Нідерланди, Фінляндія, Кіпр, Італія традиційно надають перевагу курсовим формам професійної підготовки і розвитку персоналу виробництва. Водночас, деякі країни, такі, як: Естонія, Литва, Словенія повністю змінили свою орієнтацію з курсових форм на так звані «інші форми» (за термінологією дослідження). Тому аналітики остерігаються говорити про збільшення та розширення сфери використання сучасних форм навчання на базі виробництва як про загальну європейську тенденцію. На їхню думку, вирішальну роль у цій політиці відіграють культурно-педагогічні та інституційні традиції та історія. І тому вчені прогнозують, що в професійному навчанні виробничого персоналу і надалі будуть розвиватися паралельно дві мегатенденції – конвергенція і деконвергенція. Порівняльні дослідження цих процесів можуть стати важливим інструментом забезпечення країн новим знанням про професійну підготовку і розвиток персоналу на виробництві, а також стати певним «знаряддям звільнення від національних штампів і безальтернативних моделей» [9].

Цінні ідеї щодо політики в галузі професійної підготовки і розвитку виробничого персоналу та професійної освіти і навчання в цілому містять Рекомендації Міжнародної Організації Праці (2011), за якими оптимальна політика має включати такі головні елементи: 1) прогнозування запиту на професійні навички; 2) участь і взаємодію соціальних партнерів; 3) галузеві підходи; 4) наявність інформації про ринок праці та функціонування служб зайнятості; 5) якісне й актуальне професійне навчання; 6) розширений доступ до професійної підготовки, 7) фінансування професійної освіти і підготовки; 8) оцінку ефективності заходів, що реалізуються тощо [10].

Аналіз стратегічних документів розвитку Європи до 2020 р. показує, що чільне місце у реалізації спільних цілей і завдань у сфері професійної освіти й навчання належить прогнозуванню запитів на професійні уміння й навички та «прив'язці» професійної освіти до потреб стрімко змінного ринку праці. Так, флагманська ініціатива «Програма нових професійних навичок для нових робочих

місць» значною мірою націлена на вдосконалення національних систем прогнозування в країнах-членах, зокрема, оцінку потреби в кадрах, у 18 галузях. Передбачається, що забезпечення всіх громадян адекватною професійною підготовкою приведе до довгострокового росту ВВП – не менше, ніж 10% [11].

Аналіз досвіду прогнозування в країнах-членах ЄС показує, що при визначенні завдань і параметрів цієї сфери варто зосередити зусилля на розвитку адаптивних базових і наскрізних компетенцій (передусім, здатності до навчання), аніж на плануванні професійного навчання на базі детального опису кваліфікаційних вимог в майбутньому. Адже кваліфікаційні вимоги зазнають більш швидких змін, за ними можуть не встигати навчальні плани і програми. Зростає запит на нетипові уміння/компетенції аналітичного характеру, що передбачає креативність, націленість на вирішення проблем, комунікативність, здатність до командної роботи, а також підприємницькі компетенції, які дають змогу працівникам зберігати свою затребуваність, а підприємствам – оперативно реагувати на зміну умов. Одночасно падає запит на стандартизовані навички, пов'язані з автоматизацією тощо.

Для прогнозування майбутнього запиту на професійні уміння в Європейських країнах застосовуються різні методи та інструменти, зокрема, прогнозування профілів занять і професійних умінь за різними видами і рівнями професійної діяльності, соціальний діалог, інформаційні системи ринку праці й аналітика служби зайнятості, а також аналіз ефективності діяльності навчальних закладів професійної освіти і ретроспективний аналіз трудової кар'єри випускників тощо. Беруться до уваги також плани людей щодо їхньої освітньої та трудової кар'єри. Адже громадське сприйняття і «стигматизація» деяких видів і рівнів професійної освіти й навчання, після чого складно розраховувати на отримання якісного робочого місця, можуть серйозно скоригувати найкращий теоретичний аналіз запиту і пропозиції.

За цих умов деякі Європейські країни демонструють збалансованість різних рівнів освіти за рахунок надання високоякісної освіти поза рамками

традиційних навчальних закладів і високої оплати праці на відповідних робочих місцях, а також зростання соціальної значимості актуальних умінь і їх визнання з боку суспільства. Так, відомим у світовому просторі став ірландський досвід прогнозування запиту на професійні уміння/компетенції і стимулювання росту економіки. Успіх досягається за рахунок системної діяльності повноважної експертної групи (EGFSN) за участю бізнесу, сфери освіти, профспілок та держави, яка вивчає перспективний запит на професійні уміння/компетенції, проводить аналіз запитів на професії і розробляє пропозиції щодо способів задоволення цього запиту. Широке коло учасників дає змогу виявити зміни у структурі професій за галузями, а також динаміку запиту. Групою визначаються головні елементи, котрі повинні бути включені в майбутній портфель типових професійних умінь/компетенцій, і обґрунтовуються рекомендації щодо підвищення рівня обізнаності пошукувачів роботи за галузями, де є відповідний запит.

На європейському рівні великого значення для прогнозування запиту на професійні уміння/компетенції, кваліфікації в межах спільного ринку праці набуває ESCO (European Skills/ Competences, qualifications and Occupations), який представляє стандартизовану термінологію за професіями, уміннями, компетенціями і кваліфікаціями на 22-ох європейських мовах. Після завершення роботи над цим документом служби зайнятості зможуть обмінюватися потрібною інформацією, співставляти резюме і вакансії по всій Європі. У результаті зросте професійна і регіональна професійна мобільність та зменшиться невідповідність між запитом і пропозицією роботи. ESCO також може стати важливим інструментом забезпечення й опису результатів навчання в кваліфікаційних стандартах і навчальних програмах. Засновані на ESCO послуги, покращать реакцію на потреби ринку, а саме:

- роботодавці зможуть використовувати ESCO для визначення наборів умінь, компетенцій і кваліфікацій у процесі розробки вакансій;

- Інтернет-портали пошуку роботи зможуть використовувати ESCO для аналізу

резюме і вакансій офіційними європейськими мовами; опора на опис умінь/компетенцій ESCO уможливить співставлення опису посад на базі комплексу навиків; замість того, щоб шукати вакансії в певній професії, пошук буде здійснюватися за необхідним комплексом навиків;

- служби зайнятості можуть використовувати ESCO для обміну вакансіями, написаними різними мовами, правильно їх тлумачити і використовувати для онлайн пошуку робіт;

- учні можуть використовувати ESCO для побудови особистісних профілів умінь та записувати результати свого навчання в резюме;

- багатомовний класифікатор визначає і категоризує вміння/компетенції, кваліфікації і професії для ринку праці ЄС тощо.

Важливо відзначити, що роботу в цьому напрямі розпочато й в Україні. Так, фахівці Інституту інформаційних технологій НАПН України розробили функціональну модель формування і використання реєстру компетентностей тощо [12].

Таким чином, можна констатувати, що в політиці Європейських країн щодо професійної освіти і навчання перспективною тенденцією є наближення професійної освіти до ринку праці, зокрема, через прогнозування запиту на професійні вміння/компетентності працівників і застосування таких методів та інструментів, як: прогнозування профілів занять і професійних умінь за різними видами та рівнями професійної діяльності; інформаційні системи ринку праці й аналітика служби зайнятості; аналіз ефективності діяльності навчальних закладів професійної освіти; ретроспективний аналіз трудової кар'єри випускників, соціальне партнерство тощо.

З точки зору оптимальної політики у сфері професійної освіти і навчання, в країнах ЄС чітко виокремлюється така перспективна тенденція – соціальне партнерство у професійній підготовці й розвитку виробничого персоналу з метою розширення меж професійної компетентності й мобільності, підвищення продуктивності праці та заробітної плати, зростання економічних показників, а також повноцінного саморозвитку і самореалізації працівників. Як зазначається в стратегічних

документах, сильні партнерські зв'язки між державою, роботодавцями і працівниками є одним із найважливіших показників взаємодії сфери навчання і сфери праці. Соціальні партнери співпрацюють різними шляхами: за допомогою колективних договорів і угод, що приймаються на національному і галузевому рівнях, а також на рівні підприємств; забезпечуючи доступність професійної підготовки і розвитку фахівців на робочому місці; надаючи підтримки у проведенні виробничого навчання – виховання культури навчання на виробництві, яка може передбачати надання оплачуваного вільного часу для навчання тощо; забезпечуючи можливості для проходження стажувань і підвищення якості навчання; створюючи спеціальні навчальні фонди на галузевому і національному рівнях тощо.

Виходячи на ринок праці, молодь традиційно отримувала навиків і знання про сферу праці за допомогою стажувань, виробничої практики й інших форм отримання трудового досвіду. Перехід на нову парадигму навчання актуалізував нову політику Євросоюзу щодо навчання на засадах продуктивної діяльності, в якому об'єднуються навчальні заклади (сфера освіти) і роботодавці (сфера виробництва). Наголос у цьому об'єднанні зусиль робиться на розвитку в майбутніх і сучасних працівників широких умінь і компетенцій, що можуть бути перенесені в післясередню освіту й безпосередньо на робоче місце.

Як показало дослідження, в європейській політиці і практиці професійної освіти важливим інструментом сприяння навчанню на робочому місці є договори між роботодавцями і працівниками. Наприклад, за законодавством Німеччини виробничі ради наділені правом визначати участь працівників у схемах професійного навчання: при реалізації схем навчання на рівні виробництва, в умовах, коли запроваджені інновації вимагають більш високого рівня професійних навиків працівників; при проведенні консультацій у зв'язку з необхідністю направлення працівників в інші навчальні центри тощо. Знаменита «дуальна система» в Німеччині характеризується активною участю компаній в організації навчання на робочому місці і передачі досвіду у поєднанні з

класичною кабінетною системою.

Європейські країни накопили значний досвід у розвитку галузевих підходів до професійного навчання, що базуються на тісному співробітництві соціальних партнерів на загальнодержавному та місцевому рівнях. Показовим є досвід Нідерландів, де підтримка безперервного навчання і підвищення кваліфікації здійснюється за допомогою понад сто галузевих фондів розвитку професійної освіти. Як правило, відрахування в них складають від 0,5 до 1,0% від фонду заробітної плати компаній.

Про перспективність цієї тенденції свідчить те, що соціальному партнерству відводиться важлива роль у збільшенні внеску професійної освіти в досягнення цілей Стратегії «Європа- 2020». Це має досягатися за рахунок:

- розбудови відповідної системи заохочення компаній до продовження інвестування у розвиток трудових ресурсів та у подальшу професійну освіту. Рішення щодо комбінації заохочень, прав та обов'язків належить країнам-учасникам;

- заохочення гнучких форм навчання (електронне навчання, вечірні курси, навчання впродовж робочого дня тощо) для того, щоб сприяти кращому доступу до навчання у різних життєвих ситуаціях. Подальше навчання має охоплювати всі його види навчання, включаючи навчання на виробництві, і має бути вільно доступне і жінкам, і чоловікам;

- заохочення навчальних закладів та роботодавців до співробітництва, особливо у навчанні великої за кількістю категорії некваліфікованих працівників, які у більшості випадків мають лише неповну середню освіту і матимуть користь від професійних програм, спрямованих на розвиток ключових умінь і компетенцій;

- активного заохочення до участі в безперервній професійній освіті проблемні категорії працівників, такі як працівники під ризиком звільнення, безробітні тощо [5].

Ці перспективні завдання-напрями діяльності мають особливе значення в світлі прогнозів Європейського Центру професійної освіти і навчання: на Європейському ринку праці до 2020 р. кількість робочих місць для низькокваліфікованих працівників зменшиться на 12 млн., одночасно для

працівників з післясередньою професійною освітою буде створено 15,6 млн. нових робочих місць, з середньою – 3,7 млн. нових робочих місць.

Важливою тенденцією у розвитку людських ресурсів у Європейському Союзі є трансформація фінансування як одного з найважливіших механізмів регулювання сфери професійного навчання і розвитку майбутнього і нинішнього виробничого персоналу. Безперервне професійне навчання (Continuing Vocational Training (CVT) проголошено Європейською Комісією і національними урядами країн-членів ЄС ключовою інвестицією у розвиток людських ресурсів, їх конкурентоздатність і продуктивність. В умовах підвищення попиту на професійну освіту і навчання практично всі країни відчувають нестачу державних коштів для оплати великих обсягів навчання. У зв'язу з цим, все частіше під сумнів ставиться доцільність прямого державного фінансування. Питання про те, хто має платити за навчання, розглядається в ЄС як політичне рішення, яке відбиває уявлення суспільства про відповідальність уряду, фірм і приватних осіб за навчання громадян.

Розробка інноваційних підходів до фінансування професійної підготовки виробничого персоналу на європейському, національному, регіональному і галузевому рівнях в Європі пов'язується з такими чинниками:

- громадські стратегії, що поєднують в собі заходи щодо підтримки, послуг і стимулів для розширення доступу до навчання на робочому місці та дії щодо керівництва і консультування з метою розширення участі дорослого населення в професійній освіті та навчанні;

- внески соціальних партнерів у розвиток і розширення навчання на робочому місці за допомогою колективних угод та конкретних дій, спрямованих на стимулювання працівників крок за кроком продовжувати навчання і навіть оволодіти новою кваліфікацією тощо;

- галузеві ініціативи та партнерства на чолі з підприємствами: в їх рамках розвиток навичок є засобом стимулювання економічного зростання та інновацій на підприємствах. А також прогнозування і управління галузевими змінами і перебудовою (особливо на малих і середніх

підприємствах);

– професійний розвиток тренерів, які працюють на виробництві (фірмах), для розвитку у виробничого персоналу відповідних і якісних навичок.

Окреслюючи стратегічні орієнтири розвитку до 2020 р., Європейська Комісія відзначає, «бюджетний тиск змусить європейців знайти інноваційні рішення щодо збереження фінансування професійної освіти і навчання та гарантування ефективності і справедливості розподілу ресурсів» [5].

**Висновки.** Інтеграція у сфері професійної освіти і навчання в ЄС набирає темпи, в ході яких збільшується конвергенція між європейськими країнами щодо багатьох показників (доступність професійної освіти і навчання; оволодіння новими базовими вміннями/компетенціями,

які забезпечуються синергією формальних і неформальних траєкторій навчання; збільшення інвестицій в розвиток людських ресурсів за активної участі соціальних партнерів; розвиток інновацій у викладанні й навчанні з переосмисленням ролі викладача/тренера; удосконалення механізмів оцінки якості професійної освіти і навчання, а також її результатів тощо). Таким чином, мова йде про певні загальні тенденції розвитку виробничого персоналу в країнах ЄС в умовах нинішніх і майбутніх викликів. Подальшого дослідження потребують ключові зміни в системах професійної освіти і навчання в країнах ЄС у контексті нової якості партнерства між освітою і світом праці, котра забезпечує синергію всіх секторів освіти, промисловості й економіки.

### Література

1. Порівняльна педагогіка: методологічні орієнтири українських компаративістів: хрестоматія/ авторський колектив, - К.: Педагогічна думка, 2015. - 176 с.
2. Світоглядний потенціал шкільної гуманітарної освіти в країнах Європейського Союзу та США: монографія; за ред. док. пед. наук Лавриченко Н.М. – К.: Педагогічна думка, 2014. - 200 с.
3. Terminology of European education and training policy. Second edition. A selection of 130 key terms. Luxembourg: Publications office of the European union, 2014. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://europass.cedefop.europa.eu>
4. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee the Regions. A new impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy Brussels, 9.6.2010 COM(2010) 296 final [Електронний ресурс]: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0296&from=EN>
5. European Commission. Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, convened in Bruges on 7 December 2010, on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.bruges\\_en.pdf](http://www.bruges_en.pdf)
6. Learning while working: Success stories on workplace learning in Europe. - Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. - 113 p.
7. Bernd Käßlinger. Convergence or divergence of continuing vocational training in Europe? [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [www.adulterc.org/Proceedings/2011/papers/kaplinger.pdf](http://www.adulterc.org/Proceedings/2011/papers/kaplinger.pdf)
8. European Commission. Eurostat Directorate F: Social statistics Unit F-5: Education, health and social protection Continuing Vocational Training Survey 2010 (CVTS 4). EU Quality Report (20 October 2015). [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [circabc.europa.eu/sd/a/df1e99e0-18b1-47e8-92c0-ece31c25f883/CVTS4\\_QR\\_final\\_20151020.pdf](http://circabc.europa.eu/sd/a/df1e99e0-18b1-47e8-92c0-ece31c25f883/CVTS4_QR_final_20151020.pdf)
9. Behringer F., Käßlinger B. Forms of workplace-based learning and learning-place diversity in employer-provided vocational training - Increasingly important throughout Europe or a German phenomenon? Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2011. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.bibb.de/en/57165.htm>



10. ASkilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: AG20 Training Strategy International Labour Office - Geneva, 2010. - 41 p.

11. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee the Regions. An Agenda for new skills and jobs: A European contribution

towards full employment Brussels, COM(2010) 682/3 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [www.newskillsnetwork.eu/doc/625](http://www.newskillsnetwork.eu/doc/625)

12. Богачов Ю.Н., Ухань П.С., Милашенко В.Н. Реестр компетентностей как инструмент формирования образовательно-профессиональных программ систем сертификации // Образовательные технологии и общество. - 2014, том 17, № 1. - С. 385-407.

### Реферат

#### Европейские тенденции профессионального обучения и развития производственного персонала

Людмила Пуховская,

*доктор педагогических наук, профессор,  
главный научный сотрудник лаборатории*

*зарубежных систем профессионального образования и обучения*

*Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессиональное образование и обучение, персонал предприятий, европейская интеграция, тенденция, развитие

Статья посвящена анализу ведущих тенденций развития персонала предприятий в странах Европейского Союза в социально-политическом контексте интеграции ЕС. Охарактеризовано влияние идеи европейского измерения в образовании (ЕВО) на политику в сфере профессионального образования и обучения в странах-членах ЕС. Раскрыты цели и задачи развития систем профессионального образования и обучения в контекста Стратегии "Европа 2020" и реализации ее флагманских программ. При этом сделан упор на роли внутрифирменной профессиональной подготовки и развития производственного персонала в увеличении гибкого доступа к профессиональному обучению и квалификации, преобразовании образования на протяжении жизни в реальность, повышении качества и эффективности профессионального образования и обучения. На базе сравнительного анализа количественных и качественных показателей выделены общие тенденции и намечены особые черты развития внутрифирменного обучения работников на производстве в пределах групп стран, приближенных по определенным характеристикам и условиям (Западная Европа, Северная Европа, Восточная Европа и Южная Европа) и в странах-членах ЕС. Сделан вывод о том, что интеграция в сфере профессионального образования и обучения в ЕС набирает темпы, в ходе которых увеличивается конвергенция между европейскими странами по многим показателям, а именно: доступность профессионального образования и обучения; овладение новыми базовыми умениями / компетенциями, которые обеспечиваются синергией формальных и неформальных траекторий обучения; увеличение инвестиций в развитие человеческих ресурсов при активном участии социальных партнеров; развитие инноваций в преподавании и обучении с переосмыслением роли преподавателя/тренера; совершенствование механизмов оценки качества профессионального образования и обучения, его результатов и тому подобное.

### Abstract

#### European trends in professional training and development of production staff

Lyudmyla Pukhovska,

*Sc.D. in Pedagogy, Professor, Senior research fellow of the Laboratory of foreign VET systems, Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

#### KEY WORDS:

vocational education and training, personnel, european integration, trend, development

The article analyzes major trends of corporate personnel development in the European Union countries taking into account the socio-political context of EU integration. The influence of ideas of European dimension in education (EDE) on policy in the sphere of vocational education and training in member countries is characterized. The goals and objectives of the development of vocational education and training systems in context of the Strategy "Europe 2020" and implementation of its flagship programs are revealed. The author highlights the role of in-firm training and development of production staff in connection with increase of flexible access to vocational training and qualifications, making lifelong education real, improving the quality and efficiency of vocational education and training. On the basis of a comparative analysis of quantitative and qualitative indicators common trends are singled out and special features of in-firm training of employees within groups of countries close to certain characteristics and conditions (Western Europe, Northern Europe, Eastern Europe and Southern Europe) and in member countries of the EU are outlined. It is concluded that integration in the field of vocational education and training in the EU is gaining pace increasing convergence between European countries on many factors, including: availability of vocational education and training; learning new basic skills / competencies that are backed by synergies provided by formal and informal learning

ways; increase of investment in human resource development with active participation of social partners; development of innovation in teaching and learning taking into account rethinking of the role of a teacher / trainer; improvement of mechanisms of assessing the quality of vocational education and training and its results etc.

---

## References

1. Porivnialna pedahohika: metodolohichni oriientyry ukrainskykh komparatyvistiv: khrestomatiia/ avtorskyi kolektyv, - K.: Pedahohichna dumka, 2015. - 176 s.
2. Svitohliadniyi potentsial shkilnoi humanitarnoi osvity v krainakh Yevropeiskoho Soiuzu ta SShA: monohrafiia; za red. dok. ped. nauk Lavrychenko N.M. – K.: Pedahohichna dumka, 2014. - 200 s.
3. Terminology of European education and training policy. Second edition. A selection of 130 key terms. Luxembourg: Publications office of the European union, 2014. [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: <http://europass.cedefop.europa.eu>
4. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee the Regions. A new impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy Brussels, 9.6.2010 COM(2010) 296 final [Elektronnyi resurs] <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0296&from=EN>
5. European Commission. Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, convened in Bruges on 7 December 2010, on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: [http://www.bruges\\_en.pdf](http://www.bruges_en.pdf)
6. Learning while working: Success stories on workplace learning in Europe. - Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. - 113 p.
7. Bernd K apflinger. Convergence or divergence of continuing vocational training in Europe? [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: [www.adulterc.org/Proceedings/2011/papers/kapflinger.pdf](http://www.adulterc.org/Proceedings/2011/papers/kapflinger.pdf)
8. European Commission. Eurostat Directorate F: Social statistics Unit F-5: Education, health and social protection Continuing Vocational Training Survey 2010 (CVTS 4). EU Quality Report (20 October 2015). [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: [circabc.europa.eu/sd/a/df1e99e0-18b1-47e8-92c0-ece31c25f883/CVTS4\\_QR\\_final\\_20151020.pdf](http://circabc.europa.eu/sd/a/df1e99e0-18b1-47e8-92c0-ece31c25f883/CVTS4_QR_final_20151020.pdf)
9. Behringer, F., K apflinger, B. Forms of workplace-based learning and learning-place diversity in employer-provided vocational training - Increasingly important throughout Europe or a German phenomenon? Bonn: Bundesinstitut f ur Berufsbildung, 2011. [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: <http://www.bibb.de/en/57165.htm>
10. ASkilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: AG20 Training Strategy International Labour Office - Geneva, 2010. - 41 p.
11. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee the Regions. An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment Brussels, COM(2010) 682/3 [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: [www.newskillsnetwork.eu/doc/625](http://www.newskillsnetwork.eu/doc/625)
12. Bogachov Yu.N., Ukhan P.S., Milashenko V.N. Reyestr kompetentnostey kak instrument formirovaniya obrazovatelno-professionalnykh programm sistem sertifikatsii // Obrazovatelnye tekhnologii i obshchestvo.- 2014, tom 17, № 1. - s. 385-407.