

11. Сень Л. В. Розвиток компетентнісно-орієнтованого навчання за кордоном / Л. В. Сень // Професійні компетенції та компетентності вчителя : матеріали регіонального наук.-практ. семінару. – Тернопіль : Вид-во ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2006. – С. 14–17.
12. Вишневський А. Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби / А. Вишневський, О. Хмельницька // Вісн. держ. служби України. – 2004. – № 2. – С. 38–44.
13. Ліпенцев А. В. Управління людськими ресурсами на засадах компетенційного підходу в контексті формування культури управління державними установами / А. В. Ліпенцев // Державне будівництво [Електронне наукове фахове видання]. – ХарРІДУ НАДУ. – № 2. – 2007. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeVu/2007-2/doc/3/01.pdf>
14. Бобиенко О. М. Ключевые компетенции личности как образовательный результат системы профессионального образования : дис. на соискание науч. степени к. пед. н. / О. М. Бобиенко ; Казанский гос. технол. ун-т. – Казань, 2005. – 186 с.
15. Денищик О. І. Управлінська культура державних службовців (деонтологічні аспекти) / О. І. Денищик // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – Хмельницький : ХІРУП, 2003. – № 2 (6). – С. 186–192.



УДК 351.851:352:37.014

**П. М. Кухарчук**, кандидат наук з державного управління, проректор з соціально-економічних питань і міжнародної науково-педагогічної роботи Житомирського державного університету ім. І. Франка

#### СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ ОСВІТОЮ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

*У даній статті зроблено спробу аналізу стратегій розвитку управління професійною освітою в країнах Європейського Союзу. Охарактеризовано трансферність (можливість вільної зміни, переходів) і транспарентність (взаємна прозорість, відкритість) між нерівноцінним у минулому і рівнозначним нині в системі професійної освіти.*

*Ключові слова: професійна освіта; управління освітою; трансферність освіти; транспарентність освіти; амбівалентний підхід.*

*The author attempts to analyze strategies of professional education in the European Union in the article. The transference (the possibility of free changes, transitions) and transparency (mutual transparency, openness) between unequal one in the past and equivalent one now to the vocational training system are characterized.*

*Key words: professional education; education management; educational transference; transparency of education; ambivalent approach.*

**Постановка проблеми** (постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями). Вивчення успіхів модернізації професійної освіти в країнах Європейського Союзу (ЄС) зумовлено проблемою вибору в Україні шляхів реформування системи управління освіти, яка нині перемістилася в площину можливих рішень у межах ринкових відносин. Це означає, що для відбору та адаптації такої моделі управління, яка б найкраще відповідала сучасним потребам управління освітою та професійного навчання в Україні, необхідний аналіз реформ у системі освіти в країнах ЄС.

© П. М. Кухарчук, 2012

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** (аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття). Вивченню міжнародної практики державно-громадського управління освітою присвячено численні публікації як молодих науковців, так і досвідчених учених, зокрема: А. Власюк, Н. Ничкало, Л. Пашко, В. Губова, Н. Абашкіної, К. Корсака, О. Щербак, О. Макаренко, С. Калашникової, Н. Лавриченко, В. Олійника та ін.

На думку представника Європейського фонду освіти Пітера Грутіндса, системи професійно-технічної освіти (ПТО) і навчання тісно пов'язані з ринком праці. У питаннях навчання треба поділитися досвідом минулого заради майбутнього. Цього можна навчитися у фахівців. Слід урахувати, що країни перехідного періоду відрізняються між собою: відбуваються фундаментальні та системні зміни в освіті, управлінні, фінансуванні, на ринку праці, з'являються нові учасники. Важливо забезпечити тісний взаємозв'язок між освітою та зайнятістю, забезпечити якість освіти, розвиток навичок та знань [1].

Пріоритетним напрямком для України стало питання європейської інтеграції у сфері політичної та економічної діяльності, і в першу чергу в секторі освіти, а саме ПТО, яка готує кадри до ринку праці.

Разом із цим, як зазначають О. Щербак, О. Зайцева, відповідно до перспектив розвитку економіки і соціальної сфери зростає потреба в підготовці кваліфікованих кадрів робітників, зміні їхніх функцій, підвищенні вимог до компетентності, технологічної культури, якості праці. Нині треба переходити до моделі випереджувальної освіти, в якій цінностями є самостійність, професіоналізм, мобільність, підприємництво, комунікативність [2].

Стає об'єктивною потребою посилення уваги до *прогностичних досліджень*, результати яких давали б змогу виявити нові професійно значущі знання та вміння, які будуть необхідні у зв'язку з інформаційно-технологічною революцією, появою нових матеріалів, технологій і техніки, що зумовлюватиме зміни в економіці, різних галузях життєдіяльності суспільства, зокрема в промисловості, сільському господарстві та сфері обслуговування. Система професійної освіти має планомірно готуватися до цих змін, виявляти перспективні вміння і компетенції, які будуть потрібні в різних регіонах і галузях з урахуванням прогнозованого зростання мобільності ресурсів у XXI ст. [3, 36].

**Мета статті** (формулювання цілей статті (постановка завдання)). На сучасному етапі реформування системи освіти в Україні виникає об'єктивна потреба наукового аналізу результатів модернізації управління професійною освітою в країнах ЄС, які відбувалися на різних етапах соціально-економічного розвитку.

**Виклад основного матеріалу** (виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів). Більше того, на наш погляд, громадські інституції, за умови реального набуття статусу суб'єкта управління, посідатимуть чільне місце в системі "державна – система профтехосвіти", оскільки відіграватимуть головну роль у процесах інтеграції цих двох складових, виокремляться як вагомий фактор впливу на їх взаємодію під час прийняття державно-управлінських рішень стосовно змісту, шляхів і напрямів розвитку професійно-технічної галузі тощо. Слід додати, що зміна статусу громадських структур об'єктивно зумовить і трансформацію їх функцій у шойно згаданій системі, сприятиме відходу від декларативності й статичності в їх роботі до виконання таких важливих функцій управління, як контроль, планування, комунікації та соціальні функції тощо.

Про необхідність і можливість виконання громадськими інституціями функцій управління системою ПТО свідчить досвід європейських країн, зокрема в частині стандартизації ПТО. Актуальність питання стандартизації національної ПТО та його конструктивне вирішення шляхом співпраці держави й громадськості зумовлено, з одного боку, євроін-

теграційними факторами, а з іншого – неоднозначністю і складністю процесів переходу України до ринкової економіки й демократизації суспільства. Європейські чинники проявляються не лише в залученні української освітньої системи професійної підготовки кадрів до Болонського процесу, а й у підвищенні професійних вимог до кваліфікації працівників, імперативному розширенні видів соціально-економічної діяльності, характерних для ринкової економіки, й зростанні конкурентної боротьби на європейському ринку робочої сили.

Структура управління системою професійної освіти у *Великій Британії* має 4 рівні. Політику уряду країни в галузі професійної освіти представляє Міністерство освіти і зайнятості в Англії, його Уельське та Шотландське відділення і Міністерство освіти Північної Ірландії.

Упровадження державної політики у сфері освіти та професійної підготовки на загальнонаціональному рівні виконує ряд урядових агенцій: *Рада фінансування вищої освіти* – забезпечує фінансування освіти і наукової діяльності, а також розподіляє кошти між вищими закладами освіти і проводить моніторинг їх використання; *Кваліфікаційна рада вищої освіти* здійснює перевірку та акредитацію вищих навчальних закладів; *Рада фінансування подальшої освіти*; *Рада стандартизації професійної освіти* здійснює моніторинг якості програм професійної освіти; *Відділ розробки навчальних планів та кваліфікацій* розробляє навчальні плани та встановлює кваліфікаційні критерії в галузі шкільної і професійної освіти; *Національна рада з освітніх технологій* відповідає за розробку та впровадження інноваційних технологій у сфері освіти і професійної підготовки.

Місцеві відділи професійної освіти представлені такими інституціями: 79 рад професійної освіти і підприємництва на території Англії та Уельсу; мережа місцевих підприємницьких компаній у Шотландії та Північній Ірландії; понад 60 служб зайнятості населення по всій території країни.

В управлінні професійною освітою Великої Британії бере участь виробничий сектор: існує близько 180 навчальних центрів, що здійснюють професійну підготовку та перепідготовку робітників безпосередньо на місці праці.

Кошти на фінансування професійної освіти надходять до уряду країни переважно від загальнодержавного оподаткування, але існують інші джерела: непередбачені доходи від оподаткування приватизованих підприємств громадського користування; випадкові гроші, за рахунок яких фінансуються програми з підготовки педагогічного персоналу та працівників бібліотек до використання інформаційних і комунікаційних технологій; кошти, що надходять з Європейського соціального фонду та Європейського фонду регіонального розвитку.

У базі даних Національної ради професійних кваліфікацій зафіксовано 14 413 різних офіційно визнаних професійних кваліфікацій. Але їх кількість постійно збільшується і, за неофіційними даними, становить близько 16 000.

У Білій книзі “Навчання для досягнення успіху” (1999 р.) зафіксовано основні тенденції подальшого розвитку ПТО Великої Британії, які стосуються переважно фінансування та зміни структури системи. У квітні 2001 р. створено Раду навчання та умінь/кваліфікацій, основні напрями її діяльності такі: подальша освіта для 16-річних громадян; навчання дорослих на громадських засадах; професійна підготовка молоді на робочих місцях; розширення ринку праці (створення нових робочих місць). У розпорядження Ради уряд країни виділяє близько 5 млрд фунтів стерлінгів, що призначені на освіту та професійну підготовку 5 млн громадян Великої Британії [4, 17–20].

За останні 15 років педагоги Великої Британії виступили з різноманітними ініціативами, що здобули міжнародне визнання. Починаючи з 1991 р., створено кілька програм навчання ділової активності до програм підтримки країн Центральної і Східної Європи в період переходу від державної централізованої до ринкової економіки. Уведення навчання ділової активності в навчальних закладах – це один зі шляхів підвищення інформованості молоді про підприємництво

і заповзятість, а також розвиток особистісних навичок, життєвої позиції та поведінкових моделей [5].

У Великій Британії поряд з наявною середньою загальноосвітньою школою (comprehensive school), в якій вивчаються предмети трудового технічного спрямування, створено новий тип загальноосвітньої середньої школи (City Technology Colleges), до основ наук якої введено професійну підготовку висококваліфікованих педагогічних кадрів. Ці школи охоплюють значну кількість учнів (понад 20 %), які зацікавлені протягом одинадцяти років вивчати відповідні професійні предмети [6, 42].

У Франції налічується близько 600 центрів професійної підготовки молоді (CFA). З них 450 готують спеціалістів і робітників для промисловості і сфери послуг. У цих закладах щороку навчається 296 тис. учнів. До послуг молодих людей, які вибрали професію, пов'язану із сільськогосподарським виробництвом, у різних департаментах країни працюють 150 навчальних закладів, що готують працівників для сільського господарства, в них щорічно оволодівають сільськогосподарськими професіями 20 000 учнів. У центрах професійної підготовки, що підпорядковані приватним організаціям і особам, навчається близько 48 % учнів, у ремісничих училищах – близько 30 %, решта – в комерційних училищах.

Розпочаті в 1989 р. реформи системи освіти Франції прийняттям Закону № 89-486 від 10 липня “Про стратегію освіти” мають логічне продовження і в наші дні.

20 грудня 1993 р. французький парламент прийняв Закон за № 93-1313 “Про п'ятирічний план”. У розділі “Підготовка і використання трудових ресурсів” ідеться про те, що відповідальність за професійну підготовку молоді покладено на Міністерство національної освіти. Одним з основних завдань навчання в загальноосвітній школі є орієнтування учнів на вибір тієї чи іншої професії залежно від їх здібностей. Професійна орієнтація – це едукативний акт, який має допомагати кожному учню протягом навчання в загальноосвітній системі вибрати професію або групу споріднених професій і добре усвідомити причини цього вибору.

Декретом від 14 червня 1990 р. за № 90-434 Міністерство національної освіти Франції визначило принципи та методи шкільної профорієнтації. У цьому декреті сказано, що єдино можливий принцип орієнтування учнів – це здібності й нахили, які показав учень або поміпили його вчителі протягом часу навчання в школі.

Після закінчення коледжу молоді люди можуть вибрати один із трьох шляхів подальшого навчання і професійної підготовки: другий клас загальноосвітнього чи технологічного ліцею, другий клас професійного ліцею або оволодіння професією в центрах промислово-технічного навчання. Два перші шляхи навчання і професійної підготовки ведуть до одержання загальноосвітнього та професійного бакалаврату або дипломи техніка середньої кваліфікації (Brevet professionnel).

Щороку в центрах промислово-технічного навчання Франції проходять підготовку близько трьохсот тисяч учнів. Частину навчального часу майбутні кваліфіковані робітники проводять на підприємстві, де під керівництвом майстрів-педагогів засвоюють навички конкретної професійної діяльності, а решту часу вивчають теоретичний матеріал у центрах професійної підготовки.

Професійне навчання у Франції організовано на контрактній основі. З метою підготовки молоді до активної трудової діяльності та боротьби з безробіттям початкову професійну підготовку за контрактом можна отримувати з 16 до 25 років. Механізм контрактів розроблено в 1983 р. Його ініціаторами були громадські та профспілкові організації. Цей механізм сформовано на базі концепції про безперервну освіту. У французькій системі підготовки робітничих кадрів закріпилися такі основні види контрактів: *промислово-технічного навчання, підвищення кваліфікації, професійного визначення, посадової солідарності*.

У Франції існує ще система кредитів, які надаються молодим людям для індивідуальної професійної підготовки (Credit formation individualise). Цей тип організації професійного навчання молоді заснований у 1991 р. Він дає молодим людям, які з тих чи інших причин не одержали вчасно професію, змогу здобути її. Кредити для індивідуальної професійної підготовки молоді призначені виконувати триєдине завдання: по-перше, спонукати органи, які займаються професійним навчанням молодого покоління, шукати інші форми організації підготовки; по-друге, спонукати до створення індивідуальних форм підготовки молоді і, по-третє, примусити запрацювати адміністративні органи, які мають оновити механізм професійного навчання.

З першого липня 1994 р. *право на присвоєння кваліфікації* молодим робітникам і видачу дипломів та посвідчень передано з державних структур до *органів місцевої влади*.

*Фінансування всіх видів професійної підготовки здійснюється за рахунок підприємств, які платять до бюджету податок у розмірі 0,1 % від загальної заробітної плати робітників і службовців за рік. Ще 0,3 % від загальної заробітної плати вносить у фонд професійної підготовки кожне підприємство, яке має десять і більше робітників.*

Промислово-технічне навчання у Франції фінансується з двох джерел. Одне джерело місцеве і складається з податків підприємств, які розташовані на території округу, та призначається для підготовки кваліфікованих робітників. Ці кошти становлять 0,5 % відрахувань підприємств від річної заробітної плати працівників. Друге формується за рахунок коштів, які централізовано виділяє держава та місцева адміністрація на потреби промислово-технічної підготовки.

Система підготовки молоді змінює кваліфікованих робітників і службовців, яку створено наприкінці ХХ ст., нині є оптимальною і задовольняє французьке суспільство. Вільний вибір професії в поєднанні з науково обґрунтованою профорієнтаційною роботою та системою контрактів і кредитів на професійну підготовку дає можливість країні стабільно і якісно забезпечувати внутрішній ринок праці кваліфікованими кадрами, демократично поєднувати завдання економічного, культурного і соціального розвитку Франції з матеріальними і культурними потребами громадян [7, 6–12].

На нашу думку, позитивним є досвід функціонування *центрів педагогічної документації Франції*. Насамперед, це установи з інформаційним, технологічним і методичними ресурсами, які швидко реагують на зміни в суспільстві, в педагогічному середовищі і прагнуть передбачити розвиток освітньої ситуації в країні. У 1954 р. створено Національний центр педагогічної документації (CNP) у Парижі, який координує роботу центрів у регіонах (CRDP) і департаментах (CDDP). У кожній установі створено власний центр документації та інформації (CDI). Основна мета центрів – максимальна близькість до установ і відповідність щоденним запитам усіх учасників педагогічного процесу: учнів, учителів, батьків, різних професійних асоціацій. Крім того, центр надає найрізноманітніші послуги, а саме: допомагає у виборі методичного супроводу й обладнання, потім здійснює їх технічне обслуговування; розробляє навчальні комп'ютерні програми, адаптує до кожного конкретного замовника; встановлює супутникове телебачення, здійснює запис на відеокасети зарубіжних телепередач, фільмів, створює на їх основі відеоматеріали до уроків іноземної мови; встановлює кабельне телебачення, що допомагає в перегляді передач дистанційного навчання (загальна колекція нараховує близько 600 навчальних кінофільмів); розробляє і випускає інтерактивні компакт-диски. Спеціалісти центрів на прохання адміністрації шкіл виїжджають безпосередньо в установи для проведення навчальних семінарів, налагодження і пуску нового технологічного обладнання.

Досить суттєвим елементом у роботі центрів є їх видавнича діяльність. Сюди входять видання власних журналів, каталогів, бюлетенів, випуск педагогічної і методичної літератури, комп'ютерні програми, аудіовізуальні документи. Особливою популярністю користуються щорічники для різних категорій педагогічних працівників. Це так звана серія "*Синьої книги*", публікується з 1997 р., яка побудована на нормативно-правовій основі діяльності. Характерна особливість даного видання – чітка регламентація з питань управління освітою,

кожний параграф містить посилання на нормативно-правові акти Міністерства освіти – інструкції, циркуляри, рекомендації.

Слід зазначити, що центр працює в тісній співпраці з іншими партнерами і організаціями. Це, в першу чергу, територіальні органи влади, різні міністерства і відомства, міжнародні й національні організації, ЮНЕСКО, Національний центр дистанційного навчання, Національний центр наукових досліджень, Національна бібліотека Франції, музей Лувра, великі підприємства і фірми: Citroen, SONI, IBM, Apple, JVC, Panasonic та ін. [8].

З проблем зайнятості дорослого населення у Франції накопичено цікавий досвід у галузі професійної підготовки і перепідготовки дорослого населення. Одне з провідних місць у системі професійної підготовки дорослих у Франції займає організація, яка об'єднала в групі державні навчальні заклади за територіальною ознакою (GRETA – Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement), що концентрує людські й матеріальні ресурси для забезпечення неперервної професійної освіти. У цю групу входять навчальні заклади середньої ланки: коледжі, загальноосвітні, професійні й технічні ліцеї, на базі яких відкрито 300 філій у містах і сільській зоні.

Адміністративно об'єднання очолює директор (це може бути директор ліцею, на території якого перебуває філія), а в його команду входять бухгалтер, консультанти, котрі визначають напрямки підготовки кадрів, викладачі на контрактній основі. На національному рівні об'єднання курирує відділ з неперервної освіти для дорослих Міністерства освіти Франції. Діяльність філій координує спеціаліст, делегований регіональним управлінням з освіти [9].

Найважливішими правовими основами для професійної освіти в Німеччині є ряд законів: закон про професійну освіту; закон на захист працюючої молоді; закон про стимулювання професійної освіти; закон про стимулювання праці.

“Закон про професійну освіту”, вперше прийнятий у 1969, повторно – у 1990 р., в умовах об'єднаної Німеччини регулює всі аспекти професійної освіти на підприємстві, включаючи початкову професійну підготовку, положення про перекваліфікацію та підвищення кваліфікації. “Закон про професійну освіту” містить положення щодо: договору про професійне навчання, який відкриває доступ випускникам шкіл до навчання в дуальній системі; вимоги до виробництва, на якому здійснюється професійна підготовка; права та обов'язки виробництва і майбутнього учня; положення про співпрацю між роботодавцями і профспілками. “Закон на захист працюючої молоді” зобов'язує дозволяти залишати підприємство молоді, яка навчається у професійній школі дуальної системи навчання.

На професійно-технічну освіту в Німеччині виділяються кошти з бюджету федерації, бюджету федеральних земель і федерального відомства праці, із цієї суми виділяється фінансування на підвищення кваліфікації, і з державного бюджету фінансуються учителі професійних шкіл.

Роботодавці самостійно фінансують професійне підвищення кваліфікації працюючого персоналу.

Висока ефективність системи професійної освіти в Німеччині зумовлюється структурою її управління. Вона має п'ять рівнів: федеральний, Федеральний інститут професійної освіти, федеральних земель, рівні регіонів, рівні навчання на підприємстві.

З 1972 р. в Німеччині діє Координаційна комісія з узгодження типових навчальних планів і програм, інструкцій з виробничого навчання для професійних шкіл. У Німеччині так само, як і у Франції, профілізація освіти здійснюється переважно за рахунок навчальних закладів різного типу, у переліку яких гімназії, реальні школи, загальноосвітні школи, об'єднані школи, професійні школи, технічні школи.

За дуальної системи професійного навчання держава контролює підготовку у професійних школах, а органи самоврядування підприємців – навчання на виробництві.

В умовах розвитку європейської інтеграції реформування професійної освіти в Німеччині спрямовано на збереження й удосконалення дуальної системи в цілому та на формування професійних компетентнісних умінь, що необхідні майбутнім працівникам. Під час зарахування на навчання на підприємстві особливу увагу звертають на передумови для здобуття необхідних професійних знань та вмінь.

У Німеччині підприємства самостійно вирішують, скільком бажаючим вони можуть надати професійну підготовку, а отже, скількох охочих вони можуть прийняти на навчання. Щодо методів і критеріїв добору бажаючих здобувати професію, то на підприємствах є великі можливості, що зумовлюються не лише різними професіями й особливостями підприємства. Водночас *на всіх підприємствах під час зарахування на навчання дотримуються єдиного критерію*, за яким передбачається три виміри. Зокрема, звертають увагу на те: чи у змозі претендент на професійне навчання довести його до завершення за умов, які пропонує підприємство; чи можна очікувати, що претендент без великих проблем включиться в групу учнів і дотримуватиметься норм поведінки, яких вимагають на підприємстві; чи можливо узгодити професійні бажання і плани претендента з планами підприємства. Підприємство зацікавлене не лише в тому, щоб у підлітка були задатки для оволодіння фаховими вимогами професійної підготовки: на підприємстві звертають увагу і на те, щоб підліток мав відповідну професійну поведінку, щоб умів налагоджувати контакти з колегами і старшими за віком працівниками, щоб був готовий дотримуватися правил цього підприємства.

Німецьких дослідників зацікавило, наскільки способи добору майбутніх учнів можуть реально сприяти тому, щоб не прийняти безперспективних, нездатних претендентів на професійне навчання і не втратити тих, хто має хист, стане успішним працівником. Тому *під час добору на навчання перевіряють шкільний рівень знань учня* та проводять бесіду-знайомство. Остаточне рішення про те, кому з багатьох охочих буде запропоновано підписати договір на професійне навчання на підприємстві, приймається після проведення бесіди-знайомства. Під час перевірки знань проводять практичні вправи, організовують групову дискусію [10].

Світова економічна криза середини 70-х рр., яка супроводжувалася в Німеччині подвійним зростанням безробіття, спонукала місцеві органи влади до розроблення власної стабілізуючої політики на ринку праці. Комуни, чий інтереси репрезентують місцеві мерії, на відміну від центральної влади, не могли ухилитися від суворих реалій і були змушені перейти до активних стратегій у регулюванні проблем зайнятості. Так, на початку 80-х рр. у багатьох містах ФРН розпочато розробку й упровадження місцевих програм сприяння зайнятості та кваліфікації. Кожна з них має свій оригінальний зміст і враховує відмінності територіального розміщення продуктивних сил, виробничу й соціальну інфраструктуру міста тощо.

Програми розробляють та оновлюють з урахуванням сучасних тенденцій розвитку ринку праці, а саме: скорочення стабільних форм нормованої роботи, поширення нових форм зайнятості – неповний робочий день, телеробота, робота за принципом абонементу; найактивніший розвиток сфери послуг і створення саме в ньому нових робочих місць. Принципи фінансування комунальної політики зайнятості – соціально-економічна доцільність (але не ефективність) та використання різних джерел, включаючи комунальний бюджет, кошти служби зайнятості, міжнародних фондів, церкви, інших спонсорів.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** На нашу думку, взаємне наближення та інтеграція основних профілів післябазової шкільної освіти: академічного, технологічного та професійного – безпосередньо впливає і на формування змісту навчальних програм. Зокрема, старшокласникам, які обирають загальноосвітній, наразі й академічний, профілі підготовки, пропонуються навчальні курси

професійного й технологічного спрямування, і навпаки: у професійних коледжах та ліцеях уводиться обов'язковий для всіх учнів стандартизований загальноосвітній компонент.

Ці заходи забезпечують трансферність (можливість вільної зміни, переходів) і транспарентність (взаємна прозорість, відкритість) між нерівноцінними в минулому і рівнозначними нині напрямками освітньої підготовки – загальноосвітнім та професійно-технічним. Становленню їх рівнозначності посприяли, зокрема, останні за часом реформи в низці європейських країн, які уможливили досягнення найвищих освітніх шаблів освіти, включаючи інститути та університети, для випускників навчальних закладів професійно-технічного профілю. Як наслідок, зросла популярність останніх серед молоді, в середньому по Європі їх обирає понад 50 % старшокласників.

Упровадження амбівалентного підходу, з одного боку, зорієнтовує на вищу школу, а з іншого – на світ праці.

Необхідно звернути увагу на те, що в країнах ЄС регіональні органи управління мають широке коло повноважень щодо управління ПТО та вироблення освітньої політики з урахуванням регіональних потреб ринку праці: зокрема, місцеві відділи професійної освіти, роботодавці (Велика Британія), *право на присвоєння кваліфікації* молодим робітникам і видачу дипломів і посвідчень передано з державних структур до *органів місцевої влади* (Франція), принципи фінансування комунальної політики зайнятості – соціально-економічна доцільність (але не ефективність) та використання різних джерел, включаючи комунальний бюджет, кошти служби зайнятості, міжнародних фондів, церкви, інших спонсорів (Німеччина). Досвід країн ЄС з реформування системи освіти потрібно враховувати під час вироблення стратегії управління освітою в Україні та подальшого наукового аналізу, вивчення механізмів упровадження соціального партнерства.

### Список використаних джерел:

1. Щербак О. Досвід минулого – для майбутнього професійної освіти і навчання / О. Щербак // Професійно-технічна освіта. – 2004. – № 1. – С. 45–49.
2. Щербак О. Модернізація професійно-технічної освіти в контексті європейської інтеграції / О. Щербак, О. Зайцева // Професійно-технічна освіта. – 2003. – № 1. – С. 48–52.
3. Ничкало Н. Інформаційно-технологічний виклик ХХІ століття і проблеми професійної освіти / Н. Ничкало // Теорія і практика управління системами. – 2000. – № 1. – С. 35–45.
4. Аналітичні матеріали про системи професійної освіти зарубіжних країн (до слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти “Про проблеми розвитку професійної освіти та удосконалення законодавчої бази) / АПН України, ІПППО АПН України. – К., 2003. – 21 с.
5. Коттон Д. Навчання ділової активності в ПТНЗ України / Д. Коттон, Н. Айсдейл // Професійно-технічна освіта. – 2003. – № 1. – С. 52–55.
6. Мельниченко Б. Професійна підготовка учнів загальноосвітньої школи зарубіжних країн / Б. Мельниченко // Професійно-технічна освіта. – 2003. – № 3. – С. 42–45.
7. Organization of the education system in France, 2003–04 // Structures of the Education, Initial Training and Audit Education System in Europe. – P. 7–25.
8. Жуковский И. Информационное обеспечение постдипломного образования педагогических кадров во Франции / И. Жуковский // Профессиональное образование. – 2001. – № 8. – С. 28–29.
9. Жуковский И. Только для взрослых – французское профобразование / И. Жуковский // Профессиональное образование. – 2002. – № 9. – С. 29–30.
10. Мельниченко Б. Система шкільної освіти у Федеративній Республіці Німеччина / Б. Мельниченко // Історія в школі. – 2001. – № 5. – С. 17–21.