

СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Постановка проблеми. Питання, пов'язані із забезпеченням якості професійної освіти і навчання, зокрема навчання персоналу підприємств, є актуальними з точки зору поточного рівня розвитку вітчизняної економіки (що актуалізує необхідність впровадження оптимальних управлінських підходів, зокрема, щодо управління персоналом, його навчання й розвитку), з одного боку, та актуальній необхідності розвитку людського потенціалу, який володіє актуальними компетентностями, здатністю до інноваційного мислення та діяльності, демонструє високу результативність діяльності, з іншого. Якість навчання персоналу підприємств та система, яка її забезпечує, є необхідними передумовами вирішення означених завдань. Вважаємо, що вивчення продуктивного зарубіжного досвіду в сфері забезпечення якості професійного навчання персоналу підприємств, його осмислення й адаптація до специфіки діяльності вітчизняних підприємств є необхідними складовими запровадження систем забезпечення якості навчання всіх категорій персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми забезпечення якості процесу навчання висвітлені в працях В. О. Зінченко, Л. В. Занкова, В. В. Драгомирова, Д. Є. Швець, М. Пальчук, В. Г. Вихор, С. О. Науменко, Л. М. Петренко, С. М. Іванченко, В. І. Рябченко, К. С. Хорунжого, С. В. Кирія, О. С. Пасічник, О. В. Діденка, І. І. Драча, які досліджували наукові підходи, принципи, фактори, які визначають якість освіти та підготовки майбутніх кваліфікованих робітників та спеціалістів, а також принципи та системи управління якістю освіти. В цьому контексті численними є дослідження, в яких вивчались підходи до забезпечення якості насамперед вищої освіти. Професійна освіта і навчання, зокрема навчання персоналу підприємств, мало висвітлені у вітчизняній науковій літературі.

Таким чином, метою даної статті є аналіз зарубіжного досвіду створення систем забезпечення якості професійного навчання персоналу підприємств, спільної політики Європейського Союзу в цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Якість є наріжним каменем розвитку освіти в країнах Європейського Союзу протягом останніх десятиліть. Значна увага професійного співтовариства та суспільства до питань, пов'язаних із забезпеченням якості професійної освіти і навчання (на рівні концептуальних ідей, підходів, політик, процедур, індикаторів) відображена у низці документів, а саме: Рекомендація Ради Європи від 5 грудня 1994 року щодо якості та привабливості професійної освіти і навчання [1], Рекомендація Ради Європи 98/561/ЕС від 24 вересня 1998 року про Європейське співробітництво в сфері забезпечення якості вищої освіти [2], Рекомендації Європейського Парламенту щодо співробітництва в сфері оцінки якості шкільної освіти [3], Рекомендації Європейського Парламенту та Ради Європи щодо подальшої співпраці в сфері забезпечення якості вищої освіти [4], Рекомендації Європейського Парламенту та Ради Європи щодо утворення європейської системи забезпечення якості професійної освіти і навчання [5]. Політика ЄС щодо забезпечення якості зокрема професійної освіти і навчання, з одного боку, носить рекомендований характер, а з іншого – створює сприятливий ландшафт для вдосконалення якості шляхом створення інфраструктури, середовища експертної взаємодії, інформаційних ресурсів з питань забезпечення якості.

Забезпечення якості освіти і навчання (*quality assurance in education and training*) – діяльність (планування, впровадження, оцінку, звітування, покращення якості) з метою відповідності освіти і навчання (зокрема, змісту програм, курікули, системи оцінювання і підтвердження

результатів навчання) очікуваним стейкхолдерами вимогам щодо якості [6, с.140]. Система забезпечення якості освіти і навчання функціонує на макрорівні (рівень системи освіти), мезорівні (рівні навчальних закладів) та макрорівні (рівень навчального процесу).

Забезпечення якості професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу базується на наступних принципах: політика та процедури щодо забезпечення якості повинні охоплювати всі рівні Європейської рамки кваліфікацій; забезпечення якості повинно бути невід'ємною частиною системи внутрішнього управління навчальним закладом чи тренінговою установою; забезпечення якості має включати постійне оцінювання навчальних закладів, їх навчальних програм, систем управління якістю зовнішніми незалежними органами чи агенціями; зовнішні незалежні органи чи агенції, до компетенції яких входить оцінювання якості, мають бути об'єктом постійної перевірки; процес оцінки якості має мати на меті оцінювання змісту навчання, технологій, умов з особливою увагою до оцінювання навчальних результатів та досягнень; забезпечення якості освіти і навчання має включати наступні елементи: чіткі цілі та стандарти з показниками для їх вимірювання, рекомендації щодо впровадження, зокрема, функції стейкхолдерів, відповідні ресурси, методики оцінювання, включаючи само оцінювання та зовнішнє оцінювання, механізми зворотного зв'язку та процедури покращення; ініціативи щодо забезпечення якості на міжнародному, національному та регіональному рівнях мають бути скоординовані, що уможливить узгодженість, ефект синергії, системний підхід; забезпечення якості є процесом співробітництва на рівні освітніх систем та інституцій як всередині країн-членів, так і на рівні міжнародної взаємодії якості [6, с.29].

Посилення співробітництва країн-членів ЄС в області забезпечення якості професійної освіти і навчання втілюється у розвитку так званої спільної системи забезпечення якості – *common quality assurance framework (CQAF)* та Європейської мережі забезпечення якості – *European network on quality assurance in VET (ENQA-VET)*. Політика щодо посилення співробітництва між країнами ЄС в сфері забезпечення якості професійної освіти і навчання полягає в фокусуванні на обміні моделями та методами, виробленні спільних критеріїв та принципів якості професійної освіти і навчання [8]. Декомпозиція даної політики на національний рівень проявляється в принципах використання спільних інструментів, рекомендацій та принципів для підтримки реформування та розвитку систем професійної освіти і навчання, підвищенні рівня відповідальності

стейкхолдерів щодо якості професійної освіти і навчання, постійному включенні всіх партнерів до процесу розбудови якості професійної освіти і навчання; на загальноєвропейському рівні – концентрація на цілях Копенгагенського процесу та фасилітація впровадження результатів діяльності партнерів щодо забезпечення якості професійної освіти і навчання. Практична реалізація даної політики знайшла своє відображення в тому числі й у створенні так званого середовища взаємодії – *cooperation platform* – метою якої є структурований обмін інформацією та досвідом, дискусії, спільне навчання, побудова консенсусу, максимізація результатів діяльності в сфері забезпечення якості, побудова доцільних зв'язків та впровадження принципу наступності між рівнями професійної та вищої освіти, зростання прозорості та обізнаності щодо існуючих ініціатив в сфері якості, посилення співробітництва та синергетичного ефекту від взаємодії стейкхолдерів, впровадження принципів якості на всіх рівнях професійної освіти і навчання – базової, неперервної, освіти дорослих, державної, приватної тощо [7, с. 45]. Потрібно зазначити, що результативність діяльності інституцій, робочих груп вимірюється точними й конкретними показниками – рівень зайнятості, відповідність пропозиції існуючому попиту, доступність професійної освіти і навчання, особливо для груп з обмеженими можливостями [7, с. 46]. Для всіх рівнів професійної освіти і навчання вироблена спільна модель забезпечення якості (рис. 1) [7, с. 48], з розробленими показниками щодо кожного її елементу.



Рис. 1. Модель забезпечення якості професійної освіти і навчання

В системі забезпечення якості професійної освіти і навчання значна увага приділяється неперервному професійному навчанню, зокрема

навчанню персоналу підприємств. Важливість фокусування уваги саме на цьому секторі професійної освіти і навчання визначається, з одного боку, лінійною залежністю між якістю персоналу підприємств та фінансово-економічними та операційними результатами їх діяльності, концентрацією тут інноваційного потенціалу, а з іншого – кризовими явищами в економіці Європейського Союзу, падінні показників економічної діяльності, необхідності переорієнтації на нові види діяльності та ринки. Ідентифікація проблемних зон у цій сфері [7, с. 9-12] дозволяє виділити зони зростання у системі забезпечення якості навчання персоналу підприємств у країнах ЄС, зокрема необхідність підтримки тренінгових центрів підприємств з боку національних та наднаціональних структур в аспекті забезпечення якості тренінгових програм; методологічна підтримка керівників підприємств щодо опанування інструментами ідентифікації потреби у навчанні персоналу; координація та постійний контроль діяльності провайдерів навчання з боку незалежних міністерств освіти або відповідних інституцій; постійний моніторинг якості акредитованих програм; оновлення принципів соціального партнерства в сфері розбудови політики забезпечення якості професійної освіти і навчання; інформаційні кампанії щодо необхідності усвідомлення значення навчання персоналу для ефективної діяльності підприємств; спрощення процедур акредитації та сертифікації (особливо для малого бізнесу); стимулювання постійного навчання педагогічного персоналу провайдерів навчання тощо.

Важливим елементом забезпечення якості неперервної професійної освіти є якість навчання на базі продуктивної діяльності (*work-based learning*) – цільове та структуроване навчання, пов'язане із поточними або майбутніми функціональними обов'язками працівника, яке проходить в модельованих або реальних виробничих умовах [10, с. 22]. На порядку денному європейської політики в сфері забезпечення якості професійної освіти і навчання на базі продуктивної діяльності є наріжним каменем протягом останнього десятиліття, що знайшло своє відображення в засадничих документах – Брюгському комюніке та Резолюції Ради Європи щодо оновленого порядку денного освіти дорослих. Дослідження показують, що ефективна організація навчання на базі продуктивної діяльності генерує цінність як для роботодавців та керівників (оскільки дає можливість їм виконувати функції тренерів та менторів, транслювати цінності, передавати знання та досвід), так і для працівників (це уможлиблює практичне спрямування отриманих знань) та самого підприємства (швидка адаптація технологій, обладнання та процесів, адаптація ново-

го персоналу, миттєве використання отриманих знань на набутих навичок на робочому місці, пряме спостереження та оцінювання впливу навчання на виробничі результати, впровадження культури та цінності неперервного навчання і розвитку) [10, с. 23]. Не дивлячись на значну диверсифікацію практики навчання на базі продуктивної діяльності на підприємствах країн-членів ЄС (педагогічний вплив відбувається на робочому місці або поза ним, тривалість навчання – від декількох годин до декількох місяців; час навчання – під час робочого дня, з повним або частковим відривом від виробництва; педагогічний персонал – або внутрішні тренери чи ментори або зовнішні викладачі), існують спільні політики щодо забезпечення якості у цій сфері. Основним документом, який визначає політику ЄС щодо забезпечення якості навчання на базі продуктивної діяльності, є Брюгське комюніке [12], в якому зазначено наступне: функціонування та впровадження навчання на базі виробничої діяльності має здійснюватися разом з іншими формами навчання дорослих, метою яких є не тільки розвиток специфічних релевантних функціональним обов'язкам навичок, але й більш широких навичок, сприяючи комплексному розвитку компетентності; процес навчання має бути настільки гнучким, щоб він відповідав, з одного боку, потребам тих, хто навчається, а з іншого – сприяв інтеграції низько кваліфікованих працівників та працівників, які знаходяться в групах ризику. Прикладом реалізації такої політики може слугувати Болгарія, на підприємствах якої реалізується два різних види навчання на базі продуктивної діяльності – власне навчання працівників (програмою такого навчання передбачається здобуття навичок, пов'язаних безпосередньо із виконанням функціональних обов'язків, а також розвиток так званих ключових компетентностей – спілкування рідною та іноземною мовами, базові знання в сфері науки та технологій, здатність до навчання, цифрова грамотність, соціальні та громадянські компетентності, підприємницька компетентність, культурне самовираження та креативність) та соціальне інноваційне навчання (яке має на меті швидку соціальну адаптацію до умов роботи на підприємстві, узгодження приватних та професійних цілей та передбачає такі форми, як ротацію, індивідуальний план розвитку працівника тощо) [9, с. 47].

Спільні принципи забезпечення якості професійної освіти і навчання, проголошені на рівні Європейського Союзу, мають національну специфіку в реалізації. На базі аналізу виділених критеріїв (ступінь законодавчого регулювання необхідності навчання на базі продуктивної діяльності як необхідного елементу

формальної професійної освіти і навчання; ступінь використання форм навчання на базі продуктивної діяльності в процесі реалізації національних/регіональних/галузевих програм неформальної професійної освіти і навчання; ступінь державного фінансування програм професійної освіти і навчання із використанням форм навчання на базі продуктивної діяльності; ступінь визнання отриманих під час навчання на базі продуктивної діяльності компетенцій; ступінь зацікавленості стейкхолдерів у використанні та підтримці навчання на базі продуктивної діяльності) можна виділити наступні моделі забезпечення якості навчання на базі продуктивної діяльності: ліберальну (відсутність регулювання з боку національних структур; потреба у навчанні, зміст та тривалість програм визначаються самими роботодавцями), регуляторна (держава має виключне право на формування та реалізацію політики в сфері забезпечення якості навчання на базі продуктивної діяльності, іноді функції з контролю та нагляду покладаються на місцеві органи управління) та модель соціального партнерства (рішення щодо забезпечення якості навчання на базі продуктивної діяльності приймаються соціальними партнерами шляхом консультацій, переговорів, узгодження позицій). Яскравим прикладом моделі соціального партнерства може слугувати Франція, де підприємства-партнери відраховують певні суми коштів у спільний фонд професійного навчання персо-

налу. Відповідно кошти із цього фонду, які є цільовими і виділяються на навчання персоналу, отримують ті підприємства, заявка яких була схвалена галузевою радою, яка складається із представників підприємств, профспілок, галузевих асоціацій. Такі галузеві ради й формують політику щодо навчання й розвитку персоналу підприємств, яка відповідає ринковим потребам, рівню конкуренції в галузі, технічним та технологічним стандартам. Інші підходи до забезпечення якості професійної освіти і навчання демонструє Болгарія, яка представляє регуляторну модель (держава формує політику в сфері професійної освіти і навчання, запроваджує процедури ліцензування тренінгових центрів навіть приватних компаній), натомість фінансування навчання персоналу, визначення потреби у навчанні, його змісту та тривалості, є прерогативою самих підприємств.

Висновки. Будучи наріжним каменем європейської політики в сфері професійної освіти і навчання забезпечення якості є тим чинником, який має значний прямий та опосередкований вплив на якість людського потенціалу та розвиток економіки країн ЄС. Розробка спільних принципів, підходів, методик оцінювання якості, показників, моделей є дороговказом для країн-членів в розвитку професійної освіти і навчання, зокрема професійного навчання персоналу підприємств, що уможливило постійну роботу над вдосконаленням в цій сфері.

Література

1. Council resolution of 5 December 1994 on the quality and attractiveness of vocational education and training. – Точка доступу: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994Y1230\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994Y1230(01)&from=EN)
2. Council recommendation 98/561/EC of 24 September 1998 on European cooperation in quality assurance in higher education. – Точка доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex:31998H0561>
3. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 12 February 2001 on European cooperation in quality evaluation in school education. – Точка доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32001H0166>
4. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 15 February 2006 on further European cooperation in quality assurance in higher education. – Точка доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006H0143>
5. Recommendation of the European Parliament and of the Council on establishment of a European quality assurance reference framework for vocational education and training. – Точка доступу: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32009H0708\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32009H0708(01))
6. Glossary. Quality in education and training. – Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. – 240 p.
7. Fundamentals of a common quality assurance framework (CQAF) for VET in Europe. – Cedefop Panorama series. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. – 90 p.
8. European Commission. Declaration of the European Ministers for Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training ‘The Copenhagen declaration’. - Brussels: European Commission, 2002.– Точка доступу: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen-declaration_en.pdf.
9. Quality in VET in European SMEs. A review of the food processing, retail and tourism sectors in Bulgaria, the Czech Republic, Romania and Slovakia. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. – 122 p.
10. CVET in Europe: The way ahead. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2015. – 120 p.

11. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011–2020. Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011–2020. – Точка доступу: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf

Бородієнко О. В. Система забезпечення якості професійного навчання персоналу підприємств: зарубіжний досвід.

В статті проаналізовано зарубіжний досвід створення систем забезпечення якості професійного навчання персоналу підприємств. Система забезпечення якості освіти і навчання в країнах ЄС функціонує на макрорівні (рівень системи освіти), мезорівні (рівні навчальних закладів) й макрорівні (рівень навчального процесу) та базується на наступних принципах: охоплення всіх рівнів освіти, незалежної оцінки систем управління якістю навчальних закладів, постійного моніторингу діяльності акредитаційних центрів, комплексності ресурсного забезпечення систем забезпечення якості, посилення співробітництва всередині та між країнами-членами ЄС. Не дивлячись на значну диверсифікацію практики навчання, на базі продуктивної діяльності на підприємствах країн-членів ЄС існують спільні політики щодо забезпечення якості у цій сфері (функціонування та впровадження навчання на базі виробничої діяльності має здійснюватись разом із іншими формами навчання дорослих, метою яких є не тільки розвиток специфічних релевантних функціональним обов'язкам навичок, але й більш широких навичок, сприяючи комплексному розвитку компетентності; процес навчання має бути настільки гнучким, щоб він відповідав, з одного боку, потребам тих, хто навчається, а з іншого – сприяв інтеграції низько кваліфікованих працівників та працівників, які знаходяться в групах ризику). Спільні принципи забезпечення якості професійної освіти і навчання, проголошені на рівні Європейського Союзу, мають національну специфіку в реалізації. Було виділено наступні моделі забезпечення якості навчання на базі продуктивної діяльності: ліберальну (відсутність регулювання з боку національних структур; потреба у навчанні, зміст та тривалість програм визначаються самими роботодавцями), регуляторна (держава має виключне право на формування та реалізацію політики в сфері забезпечення якості навчання на базі продуктивної діяльності, іноді функції з контролю та нагляду покладаються на місцеві органи управління) та модель соціального партнерства (рішення щодо забезпечення якості навчання на базі продуктивної діяльності приймаються соціальними партнерами шляхом консультацій, переговорів, узгодження позицій).

Бородієнко А. В. Система обеспечення качества профессионального обучения персонала предприятий: зарубежный опыт.

В статье проанализирован зарубежный опыт создания систем обеспечения качества профессионального обучения персонала предприятий. Система обеспечения качества профессионального обучения в странах ЕС функционирует на макроуровне (уровень системы обучения), мезоуровне (уровне учебного заведения) и макроуровне (уровень учебного процесса) и базируется на следующих принципах: охват всех уровней образования, независимой оценки систем управления качеством учебных заведений, постоянного мониторинга деятельности аккредитационных центров, комплексности ресурсного обеспечения систем качества, усиление сотрудничества внутри и между странами-членами ЕС. Несмотря на значительную диверсификацию практики обучения на базе продуктивной деятельности на предприятиях стран-членов ЕС, существует общая политика обеспечения качества в этой сфере (функционирование и внедрение обучения на базе продуктивной деятельности должно осуществляться вместе с другими формами обучения взрослых, целью которых является не только развитие специфических релевантных функциональным обязанностям навыков, но и более широких навыков, способствуя комплексному развитию компетентности; процесс обучения должен быть настолько гибким, чтобы он отвечал, с одной стороны, потребностям учащихся, а с другой – способствовал интеграции низко квалифицированных сотрудников и сотрудников, находящихся в группах риска). Общие принципы обеспечения качества профессионального образования и обучения, провозглашенные на уровне Европейского Союза, имеют национальную специфику в реализации. Было выделено следующие модели обеспечения качества обучения на базе продуктивной деятельности: либеральную (отсутствие регулирования со стороны национальных структур; потребность в обучении, содержание и продолжительность программ определяются самими работодателями), регуляторная (государство имеет исключительное право на формирование и реализацию политики в сфере обеспечения качества обучения на базе продуктивной деятельности; иногда функции по контролю и надзору возлагаются на местные органы управления) и модель социального партнерства (решение по обеспечению качества обучения на базе продуктивной деятельности принимаются социальными партнерами путем консультаций и переговоров, согласования позиций).

Borodiyenko A. V. System of ensuring quality of professional training of the personnel of enterprises: foreign experience.

The article analyzes the foreign experience of quality assurance of professional training in companies. The quality assurance system of education and training in the EU operates at the macro level (level of education system), meso level (level of education institutions) and micro level (the level of the learning process), based on the following principles: coverage of all levels of education, independent assessment of quality management systems of

educational institutions, regular monitoring of accreditation centers, complexity of resource providing for quality assurance, enhanced cooperation within and between EU member states. Despite considerable diversification of practice of work-based learning in enterprises of EU member states, there are common policies to ensure quality in this sphere (the operation and implementation of work-based learning activities should be carried out in conjunction with other forms of adult education aimed the development of not only specific professional skills, but also broader skills, promoting the comprehensive development of competence, the learning process should be flexible so that it matches the one hand, the needs of students, on the other - contributed to the integration of low-skilled workers and workers who are at risk). Common principles of quality of vocational education and training, made at EU level have national specifics in implementation. It is highlighted the following models of quality assurance of work-based learning: liberal (lack of regulation by the national structures, training needs, content and duration of the programs are usually determined by employers), regulatory (the state has the exclusive right to development and implementation of policy in the field of quality assurance of WBL, sometimes functions of control and supervision are delegated to local authorities) and social partnership model (decision on quality assurance of WBL are taken by the social partners through consultation, negotiation, coordination of positions).

УДК 377/378.091.12.011.3-
051:37.015.31(4)

Пуховська Людмила Прокопівна,
доктор педагогічних наук, професор,
провідний науковий співробітник
лабораторії зарубіжних систем
професійної освіти і навчання

*Інститут професійно-технічної освіти НАПН України
03045, Київ, провулок Віто-Литовський, 98-а
Інститут профессионально-технического образования
НАПН Украины,
03045, Киев, пер.Вито-Литовский, 98-а
Institute of Vocational Education and Training
of the NAES of Ukraine,
03045, Vito-Litovskiy Line 98-A, Kyiv*

ЄВРОПЕЙСЬКІ КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ПІДГОТОВКИ І РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Європейський Союз накопичив унікальний досвід реалізації інтеграційних процесів і представляє собою один із самих успішних прикладів побудови інтеграційного об'єднання в світі. Розгорнувши інтеграційні процеси в сфері загальної, вищої і професійної освіти, Європейський Союз став одним із провідних центрів освіти, який значною мірою визначає тенденції і напрями розвитку системи освіти в сучасних умовах. Нині є запит на педагогічні кадри нової генерації з високим рівнем професійної компетентності, професійно мобільні, здатні самостійно, творчо вирішувати поставлені завдання, переключатися з одного виду діяльності на інший, поєднувати різні трудові функції тощо. Кожна країна сформувала свої стратегії і накопичує свій досвід підняття якості професійної підготовки педагогічних кадрів зі збереженням національних особливостей. Адже національні системи професійної підготовки історично зафіксувались у соціально організованій праці і стали складовою частиною національної культури праці в кожній країні ЄС. Європейська Комісія проводить *політику підтримки педаго-*

гічних кадрів професійної освіти і навчання у зміцненні їх статусу, піднятті компетентності, обґрунтуванні кваліфікацій. Знання про ці процеси є важливим для України у зв'язку з її європейським поступом та участю в Болонському і Копенгагенському процесам.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняними дослідниками напрацьовано значну кількість наукових досліджень з проблеми професійної підготовки педагогів в Європейських країнах (Н. Авшенюк, Н. Базилюк, В. М. Базуріна, О. В. Волошина, Т. Гарбуза, І. Задорожна, Н. Козак, Т. Кучай, Н. Махія, В. Пасічник, А. Роляк, Л. Чулкова, Н. П. Яцишин та ін.). Переважають наукові розвідки, в яких розкриваються особливості професійної підготовки вчителів початкової і середньої освіти в країнах ЄС. Підготовка педагогів для систем професійної освіти і навчання в Європейських країнах розглядалась контекстно, крізь призму проблем розвитку професійної освіти в умовах інтеграційних процесів (Н. Абашкіна, Н. Авшенюк, Н. Бідюк, Т. Десятов, Н. Дупак, А. Каплун, В. Лозовецька, Л. Локшина, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, О. Огієнко,