



Проект фінансується Європейським Союзом

Неофіційний переклад з англійської мови

# Навчання на робочому місці. Учнівство в європейському контексті

Автор – Сьорен Бо Полсен

## Зміст

1	МЕТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ДОВІДКИ .....	3
2	ПОХОДЖЕННЯ УЧНІВСТВА .....	3
3	МЕТА УЧНІВСТВА .....	4
4	ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОЇ КЛАСИЧНОЇ СИСТЕМИ УЧНІВСТВА .....	5
4.1	Нормативно-правова база .....	5
4.2	Дуальне навчання – чергування навчання на підприємстві та в навчальному закладі.....	6
4.3	Договір про учнівство .....	7
4.4	Залучення соціальних партнерів .....	9
4.5	Фінансування з боку держави та роботодавців .....	11
4.6	Видача формального сертифіката .....	13
5	РІЗНИЦЯ МІЖ СТАЖУВАННЯМ, ВИРОБНИЧОЮ ПРАКТИКОЮ ТА УЧНІВСТВОМ .....	13
5.1	Стажування .....	13
5.2	Виробнича практика .....	14
6	ПЕРЕВАГИ СИСТЕМИ УЧНІВСТВА .....	15
6.1	Переваги для роботодавців .....	16
6.2	Переваги для учнів.....	18
6.3	Переваги для держави .....	20
7	ЧИННИКИ УСПІХУ ТА ПРОБЛЕМИ УЧНІВСТВА В КРАЇНАХ-ЧЛЕНАХ ЄС.....	22
7.1	Чинники успішного учнівства.....	22
7.2	З якими труднощами стикається учнівство на даний момент? .....	24
8	УКРАЇНА І НАВЧАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ .....	28
8.1	Впровадження учнівства в країнах Східної Європи .....	28
8.2	Учнівство і виробнича практика в Україні.....	30
8.3	Посилення навчання на робочому місці – можливий підхід до посилення виробничої практики в Україні.....	32

**Подяка**

Автор інформаційної довідки Сьорен Бо Полсен, Технічний коледж міста Оргус (AARHUS TECH), висловлює вдячність д-ру Крістіане Еберхардт, Федеральний інститут професійної освіти (BIBB), за її конструктивний внесок у підготовку даного документа.

## 1 МЕТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ДОВІДКИ

Дана інформаційна довідка має на меті надати інформацію і створити основу для обговорення можливих схем учнівства в контексті процесу розробки проекту Закону України «Про професійну освіту».

Цей документ робить загальний огляд основних аспектів системи учнівства як прикладу навчання на робочому місці<sup>1</sup> та описує деякі тенденції формування і розвитку різних систем учнівства. Інформаційна довідка наводить ряд прикладів з країн ЄС і не тільки, щоб продемонструвати все розмаїття можливих систем учнівства. Акцент робиться на тих країнах, де учнівство є важливою частиною системи формальної професійної освіти і навчання.

## 2 ПОХОДЖЕННЯ УЧНІВСТВА<sup>2</sup>

Сучасні системи учнівства багато чим завдячують своїм найбільш раннім прототипам, тому ми зробимо короткий екскурс в історію і висвітимо деякі ключові елементи системи учнівства загалом.

Одні з перших слідів сягають ще стародавнього Вавилону, де Закон Хаммурапі 1780 року до н.е. обумовлював, що ремісники зобов'язані навчати молодші покоління свого ремесла. У Європі учнівство практикується з XIII століття, тоді як в Данії воно стало частиною формальної освіти в XV столітті. У той час ремісники почали самоорганізовуватися у різні професійні об'єднання, які називалися гільдіями, або цехами, та здійснювали нагляд за навчанням учнів у відповідності до традицій і стандартів ремесла. В рамках цеху існувала чітка ієрархія: учень – підмайстер – майстер. Учні приймали в цех після випробувального терміну, який часто тривав кілька місяців. Цехи самі визначали тривалість учнівства, заробітну плату та умови праці учнів, а також зміст навчання. Учні жили в домі свого майстра, якому їхні батьки давали певну суму на харчування і проживання своїх дітей. Відповідальність за навчання була повністю на плечах того чи іншого майстра-ремесника, який проводив як теоретичне, так і практичне навчання учнів. Відповідно, компетентність учнів відображала не лише їхню здатність до виконання ремесла, але й професійний рівень їх майстра-ремесника. Після спеціального іспиту, який проводився під наглядом цеху, учень отримував статус підмайстра. Професійні кваліфікації підмайстрів визнавалися в інших країнах. У ті часи підмайстри часто подорожували та змінювали місце праці, щоб розширити свої професійні компетенції, що можна розглядати як ранню форму трудової мобільності в Європі. Зібравши багаторічний досвід роботи, підмайстер міг подати свій найкращий виріб у відповідний цех для оцінки та затвердження. Якщо його виріб приймали, то підмайстер ставав майстром-ремесником, що давало йому право відкрити власну справу (майстерню) та самому навчати учнів.

Рання система учнівства була націлена не лише на передачу навичок і знань. Вона також містила важливий елемент соціалізації – входження у певну роль і положення як члена суспільства. Ранню систему учнівства можна розглядати і як вираження конкретної традиції навчання, і як вираження певних поглядів на виховання. Коли учень (як правило, хлопчик років 13-14) переїжджав до майстра, він мусив жити та працювати разом з ним у його домі, тобто майстер, по суті, частково перебирав на себе роль батьків. Подальша доля учня багато в чому залежала від підходів майстра до виховання і від його професійних вмій.

Данія:	Ранній розвиток системи учнівства
1400:	Гільдії (цехи) визначили єдині правила для учнів
1857:	Законом у гільдій (цехів) були заборані права
3 1862:	Уряд заохочував місцеві об'єднання ремісників і підприємців створювати технічні школи
1889:	Закон про учнівство
1937:	Переглянутий Закон про учнівство: встановлена система паритетного представництва

### 3 МЕТА УЧНІВСТВА

Загальна мета сучасної системи учнівства не дуже відрізняється від тих завдань, які ставили перед собою середньовічні системи.

Система учнівства повинна забезпечити відповідність професійної освіти і навчання потребам ринку праці, а отже й здатність її випускників до працевлаштування. Це досягається шляхом цілеспрямованої та систематичної участі учнів у «реальному світі роботи» та залучення соціальних партнерів (роботодавців і профспілок) до розробки, управління і надання професійної освіти і навчання. Системи професійної освіти і навчання на базі навчальних закладів поділяють цю загальну мету. Основна різниця полягає в тому, що в рамках системи учнівства значна частина навчання відбувається саме на підприємствах. Для багатьох європейських роботодавців це стало невід'ємним аспектом мети системи учнівства, тому вони її навіть ототожнюють з навчанням без відриву від виробництва.

Нещодавно в Європейському Союзі провели комплексне дослідження учнівства, яке показує, що в багатьох країнах-членах ЄС система учнівства існує паралельно з професійною освітою і навчанням на базі навчальних закладів, а також схемами на кшталт учнівства на базі навчальних закладів.

**Таблиця 1: Існуючі схеми учнівства (на підприємствах чи в навчальних закладах) у 27 країнах-членах ЄС**

Країна	Схеми учнівства на рівні верхньої середньої освіти (еквівалент старших класів загальноосвітньої школи)		Схеми учнівства на рівні вищої освіти
	В основному, на базі підприємств	В основному, на базі навчальних закладів	
Австрія	Х	Х	Х
Бельгія	Х	Х	
Болгарія	Х	Х	
Кіпр	Х	Х	Х
Чехія		Х	Х
Данія	Х		Х
Естонія	Х		
Фінляндія	Х	Х	Х
Франція	Х	Х	
Німеччина	Х	Х	Х
Греція	Х		
Угорщина	Х	Х	Х
Ірландія	Х	Х	
Італія	Х	Х	
Латвія	Х	Х	Х
Литва	Х	Х	
Люксембург	Х	Х	
Мальта	Х	Х	
Нідерланди	Х	Х	Х
Польща		Х	Х
Португалія	Х	Х	
Румунія	Х		
Словаччина	Х		Х
Словенія	Х		Х
Іспанія		Х	Х
Швеція	Х	Х	
Великобританія	Х	Х	Х

## 4 ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОЇ КЛАСИЧНОЇ СИСТЕМИ УЧНІВСТВА

Слід одразу зазначити, що європейські системи учнівства дуже різняться між собою, особливо якщо розглядати їх детально. Системи учнівства, звичайно ж, тісно вплетені в національну освітню культуру та традиції, що і є передумовою для їхнього функціонування. Основною відмінністю між різними варіантами системи учнівства є ступінь децентралізації різних її аспектів. Це, напевно, і є однією з причин, чому інституції ЄС використовують різні визначення учнівства.<sup>3</sup> Пам'ятаючи про ці нюанси, ми змалюємо загальну картину особливостей сучасних європейських систем учнівства, які можна підсумувати так:

1. Функціонують на основі відповідної нормативно-правової бази та/ або договорів між соціальними партнерами;
2. Принцип дуального навчання, коли періоди теоретичного навчання у навчальному закладі чергуються з періодами практичної підготовки на підприємстві;
3. Наявність формального трудового договору між учнем і роботодавцем;
4. Соціальні партнери беруть безпосередню участь у розробці кваліфікаційних стандартів та управлінні системою учнівства;
5. Фінансування з державного бюджету та з боку роботодавців;
6. По закінченні учнівства учні отримують формальний сертифікат (свідоцтво).

### 4.1 Нормативно-правова база

Ключовим елементом системи учнівства є наявність відповідної нормативно-правової бази, яка визначає роль і функції усіх зацікавлених сторін, а також встановлює відповідні процедури, пов'язані з управлінням та адмініструванням системи. У Німеччині, наприклад, Закон про професійну освіту (*Berufsbildungsgesetz*) регулює усі аспекти учнівства і формує правову основу дуальної системи професійної освіти.

Німеччина	Закон про професійну освіту (BBiG), Структура частини 2: професійне навчання, розділ 1: початкове навчання
Пункт 1	Організація початкового навчання; визнання професій, з яких пропонується навчання
Пункт 2	Договірні відносини в рамках початкового навчання Формування договірних відносин в рамках початкового навчання (договір) Обов'язки учнів Обов'язки навчальних підприємств Матеріальна допомога Початок і закінчення договірних відносин в рамках початкового навчання Інші положення
Пункт 3	Придатність підприємств та осіб, відповідальних за навчання
Пункт 4	Реєстр договорів про початкове навчання
Пункт 5	Порядок складання іспитів
Пункт 6	Представництво інтересів

У Словенії, яка приєдналася до ЄС у 2007 році, дуальна система професійної освіти (поєднання учнівства та навчання в професійних школах) була запроваджена Законом про професійну освіту і навчання. У 2007 році Міністерство освіти і науки Естонії прийняло Положення про впровадження навчання на робочому місці, яке інституціоналізувало учнівство як одну з двох форм навчання паралельно з навчанням у професійних школах.

Законодавча база може доповнюватися зобов'язуючими угодами між роботодавцями та профспілками. У Данії, наприклад, питання заробітної плати та умов праці погоджуються спільно представниками роботодавців і профспілок, а не регулюються законом. Така практика співпраці між роботодавцями, профспілками та закладами професійної освіти може зобов'язувати не менше, аніж нормативно-правова база. Важливо те, що всі зацікавлені сторони готові виконувати свої зобов'язання в рамках системи учнівства і розуміють, що вона буде ефективно функ-

ціонувати лише за умови високого рівня взаємної довіри між її безпосередніми учасниками. Тому не завжди існує потреба в законодавчому регулюванні системи учнівства, оскільки всі зацікавлені сторони і так розуміють її важливість і віддані поставленим цілям. Все залежить від існуючої культури та традицій у тій чи іншій країні.

Окремі закони для регулювання учнівства приймаються і за межами ЄС. У Тунісі – арабській країні, яка за останні кілька років зробила значний прогрес у становленні та розвитку системи учнівства, існує Закон про професійну освіту і навчання. В Єгипті, з іншого боку, дуальну систему (учнівство) було запроваджено Ініціативою Мубарака-Коля (Mubarak Kohl Initiative (MKI)). Однак відсутність належної законодавчої бази та інституціоналізації дуальної системи, згідно з деякими експертами у сфері професійної освіти, може поставити під загрозу її довготермінову сталість.

Важливо наголосити, що нормативно-правова база, яка регулює учнівство, повинна базуватися на розумній політиці в сфері професійної освіти і навчання, що підтримується ключовими зацікавленими сторонами. Це означає, що законодавча рамка – це «просто» правове вираження політики у сфері учнівства, а ця політика повинна мати підтримку ключових зацікавлених сторін. Інакше система учнівства навряд чи зможе закріпитися у системі професійної освіти і навчання.

Багато відносно нових країн-членів ЄС досягнули консенсусу щодо політики у сфері професійної освіти і навчання у рамках процесу приєднання. В Естонії, наприклад, формування політики у сфері учнівства було ініційоване завдяки дослідженням учнівства за підтримки ЄС (проект PHARE), цільовому процесу приєднання і допомозі з боку Європейського фонду освіти (структура ЄС з питань професійної освіти і навчання). Після набуття Естонією членства в ЄС (1 травня 2004 року) ці ініціативи були продовжені в рамках програми, фінансованої Європейським соціальним фондом (ЄСФ), що реалізовувалась з 2005 по червень 2008 року. Те саме стосується Угорщини. На початку 2007 року дискусії навколо національної політики в сфері професійної освіти і навчання включили учнівство у список пріоритетних політичних завдань, зокрема через впровадження новітніх підходів до промоції учнівства.

Політика та нормативно-правова база країни повинні також забезпечувати розумне управління та адміністрування системи учнівства для регулювання співпраці та координування дій різних зацікавлених сторін. Останніми в системі учнівства є представники сфери освіти, в тому числі міністерств освіти, їхніх відповідних підрозділів і навчальних структур, а також соціальні партнери, тобто представники бізнесу, в тому числі торгово-промислових палат, ремісничих палат та об'єднань роботодавців. У деяких країнах до таких зацікавлених сторін належать і міністерства праці, служби зайнятості та профспілки. Оскільки будь-яка програма учнівства базується на співпраці (між державними та приватними гравцями), вона вимагає застосування принципів соціального партнерства в управлінні та адмініструванні на всіх рівнях учнівства. Питання соціального партнерства буде більш детально висвітлено пізніше.

#### **4.2 Дуальне навчання – чергування навчання на підприємстві та в навчальному закладі**

Схема учнівства базується на принципі дуального навчання, коли чергуються періоди навчання на підприємстві та в навчальному закладі. Тривалість навчання на підприємстві і в закладі професійної освіти може бути різною залежно від системи учнівства, професії (фаху) та самої структури програми учнівства. У країнах ЄС з добре розвинутими програмами учнівства (такими як Австрія, Данія, Естонія, Франція, Німеччина, Нідерланди, Словаччина і Великобританія) навчання на підприємстві становить більшу частину загального навчального часу, як правило, 66-70%.

У данській системі, наприклад, програми учнівства тривають від трьох до чотирьох років, протягом яких відносно довгі періоди в кілька безперервних тижнів проводяться у навчальному закладі або на підприємстві (50-70% від загальної тривалості програми). Періоди навчання у професійній школі організовані у вигляді блоків, тривалістю від п'яти до десяти тижнів, 2-5 разів протягом основного курсу,

по 1-3 блоки протягом навчального року. Решта навчального часу проходить на підприємстві. В Ірландії програми учнівства тривають чотири роки і завжди включають сім етапів, незалежно від освітньо-професійної програми. Три етапи, тривалістю сорок тижнів, проходять у закладі професійної освіти (перший етап у навчальному центрі, а решту два – в Інституті технологій). Останні чотири етапи проходять на підприємстві. Це так званий «блоковий» метод (відрив від виробництва для проходження навчального блоку в професійній школі).

В Австрії програма учнівства триває від двох до чотирьох років. Зазвичай, учень проводить один-два дні в тиждень (принаймні один день) у навчальному закладі, а решту навчального часу – на підприємстві (80% від загальної тривалості освітньо-професійної програми). Схожа структура системи учнівства застосовується у Німеччині та Єгипті (Ініціатива Мубарака-Коля). Це так званий «поденний» метод (відрив від виробництва на один-два дні для проходження навчання у професійній школі). Однак для деяких професій і на деяких підприємствах Німеччини та Австрії застосовується і блокова система навчання.

Остання має певні переваги, оскільки дозволяє виконання у навчальному закладі або на підприємстві більш складних навчальних завдань (наприклад, невеликих проектів), що вимагають більше часу. Недоліком є те, що учнів забирають з підприємств і відривають від виробництва на занадто довгий період часу. З фінансової точки зору блокова система більш вигідна, оскільки дає можливість по черзі направляти групи учнів на навчання у професійну школу і таким чином краще використати її потужності. Звичайно ж, кінцева вигода залежить від тривалості періодів навчання і можливостей професійної школи.

Система професійної освіти і навчання у Польщі базується в основному на навчальних закладах і передбачає лише три-чотири тижні навчання на робочому місці на рік у літній період. Тривалість практичного навчання може різнитися залежно від закладу професійної освіти та професії, яка здобувається. Хоча таку систему інколи вважають системою учнівства на базі навчальних закладів, компонент навчання на робочому місці в ній занадто мізерний, щоб класифікувати її як програму учнівства.<sup>4</sup>

Вищезазначене чітко показує, що чергування навчання у професійній школі з навчанням на підприємстві відбувається по-різному в різних системах. Багато систем учнівства в країнах-членах ЄС роблять акцент саме на навчанні на робочому місці, оскільки 50% або більше від загальної тривалості програми учнівства проходить на підприємстві. Це свідчить про зосередження на практичних навичках, а також про відданість роботодавців справі навчання майбутньої робочої сили. Відповідно, можна сміливо стверджувати, що для того щоб навчальну програму можна було вважати програмою учнівства, принаймні 50% від її загальної тривалості має відбуватися на підприємстві.

### 4.3 Договір про учнівство

Коли ми описували середньовічні системи учнівства, то зазначали, що важливим і центральним елементом будь-якої системи учнівства є трудовий договір/ дого-

#### **Обов'язки роботодавця та учня, передбачені договором про учнівство: Приклад Німеччини**

##### **Обов'язки роботодавця, що приймає на навчання**

- Цілі навчання
- Учень
- Положення про початкове професійне навчання
- Навчальні засоби
- Часткове навчання у закладі професійної освіти та участь у навчальних заходах за межами місця проведення навчання
- Ведення записів щодо початкового професійного навчання
- Навчальна діяльність
- Обов'язок опікатися учнем
- Медичні огляди
- Заявка на реєстрацію договору
- Реєстрація на іспит
- Навчальні заходи за межами місця проведення навчання

##### **Обов'язки учня**

- Обов'язок вчитися
- Часткове навчання у закладі професійної освіти, складання іспитів та інша навчальна діяльність
- Обов'язок дотримуватися правил навчання
- Дотримання внутрішнього розпорядку підприємства
- Обов'язок дбати про інтереси підприємства
- Нерозголошення виробничих таємниць
- Ведення записів (звітної книжки)
- Сповідання
- Медичні огляди

Зразок договору про початкове навчання  
[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12pr\\_ausbildungsvertragsmuster\\_englisch.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12pr_ausbildungsvertragsmuster_englisch.pdf)

вір про навчання між учнем і підприємством. Договір/ угода про учнівство – це угода між роботодавцем та учнем, згідно з якою учень бере на себе зобов'язання працювати на роботодавця і одночасно проходить навчання як на підприємстві роботодавця, так і в закладі професійної освіти. Щоб учень міг успішно закінчити навчання, угода має бути чинною протягом усього періоду учнівства.

Серед основних пунктів, які містяться у такому договорі, – обов'язки та права обох сторін відносно навчання на підприємстві, цілі навчання, графік навчання (години роботи і навчання), відпустки, винагорода за учнівство (заробітна плата) та умови припинення учнівства.

Договірні відносини між учнем і роботодавцем як характерна риса або навіть передумова функціонування системи учнівства – це одне з питань, навколо якого ведуться жваві дискусії, особливо що стосується оплати праці учня. Можна стверджувати, що готовність роботодавця та учня виконувати свої зобов'язання в рамках учнівства тісно пов'язана з отриманням учнем заробітної плати. Високий рівень відданості з боку обох сторін є важливим елементом добре функціонуючої системи учнівства.

Більшість систем учнівства на території ЄС передбачають наявність договору, що підписується учнем (або законним опікуном) і роботодавцем. Однак не завжди такий договір обумовлює виплату роботодавцем заробітної плати учневі. У тих країнах-членах ЄС, де договір про учнівство має характер трудового договору, роботодавці платять учневі заробітну плату принаймні протягом того часу, який учень проводить на підприємстві.

В Ірландії учнів наймають ліцензовані роботодавці, які виплачують їм заробітну плату протягом навчання на підприємстві і матеріальну допомогу під час навчання у професійній школі. В Естонії учні отримують від роботодавців заробітну плату, не меншу за розмір мінімальної погодинної оплати праці. Система мінімальної оплати праці протягом періоду учнівства застосовується також у Франції і Данії. У Німеччині роботодавці виплачують учням обов'язкову мінімальну «матеріальну допомогу на навчання». Розмір такої допомоги визначається колективними договорами між соціальними партнерами і різниться залежно від галузі економіки. Крім того, спостерігаються регіональні особливості та відмінності в певних галузях торгівлі та промисловості, особливо між Східною і Західною Німеччиною.

У Великобританії учні підписують з роботодавцем договір, який надає їм статус працівників і право на оплату праці. Учнівство чітко структуроване, оскільки роботодавець з допомогою місцевих поставальників послуг навчання розробляє індивідуальний навчальний план. Як правило, учні відвідують професійну школу один день на тиждень. Програма учнівства в Греції (так звана Mathiteia) теж передбачає договірні відносини між учнем і роботодавцем, відповідно до яких учень отримує заробітну плату.<sup>5</sup>

Слід зазначити, що програми учнівства можуть мати конкретні вимоги до кандидатів на навчання. Зокрема, це стосується тих систем учнівства, які пропонують програми навчання на різних рівнях. Однак для прийому в програми учнівства першого рівня мінімальною вимогою є нижчий рівень обов'язкової освіти або неповна середня освіта. Вимоги до кандидатів на учнівство швидше за все

#### **Механізми управління у Німеччині**

У Німеччині Закон про професійну освіту і Положення про ремесла (Handwerksordnung, HwO) регулюють питання початкової професійної освіти і навчання у рамках дуальної системи.

На рівні федерального уряду Федеральне міністерство освіти та досліджень (BMBWF) відповідає за розробку та оновлення нормативно-правових актів з питань професійної освіти і навчання у співпраці з іншими федеральними міністерствами і, відповідно, видає їх спільно з Федеральним міністерством економіки і технологій. Представники організацій роботодавців і профспілок, федеральні землі (Länder) і федеральний уряд співпрацюють у рамках Правління Федерального інституту професійної освіти (BIBB) для прийняття і погодження необхідних рішень.

Німецькі федеральні землі, представлені міністерствами культури, відповідають за загальноосвітні та професійні школи на рівні землі. На рівні федерального уряду федеральні землі отримують консультації щодо питань професійної освіти і навчання через свої комітети професійної підготовки, до складу яких входять відповідні соціальні партнери.

На рівні регіонів/ районів відповідальністю за навчання і відповідними функціями наділені компетентні органи (торгово-промислові або ремісничі палати):

Вони надають консультації навчальним підприємствам і стежать за тим, щоб початкове професійне навчання здійснювалося у відповідності до чинного законодавства. Вони ведуть реєстр усіх договорів про навчання. Вони формують ради екзаменаторів, до складу яких входять соціальні партнери, з метою проведення проміжних і випускних іспитів для надання учням початкових професійних кваліфікацій або підвищення кваліфікації.

визначатимуться загальними освітніми чинниками, а не самою моделлю учнівства.

#### 4.4 Залучення соціальних партнерів

Важливою характеристикою системи учнівства є активна участь соціальних партнерів в її управлінні та адмініструванні.

Як уже зазначалося вище, системи учнівства функціонують на основі відповідної нормативно-правової бази (закону, нормативно-правових актів і/ або добровільних договорів між соціальними партнерами). Нормативно-правова база визначає участь соціальних партнерів в управлінні та адмініструванні системи учнівства, а також у розробці навчальних програм, оцінюванні тощо.

Співпраця між урядом і соціальними партнерами є важливим елементом процесу встановлення стандартів. У Німеччині роботодавці та профспілки спільно формулюють вимоги до кваліфікованих робітників в рамках того чи іншого стандарту. На практиці будь-яка співпраця у сфері професійної освіти базується на консенсусі, тобто жоден нормативно-правовий акт щодо початкової професійної освіти або підвищення кваліфікації не може бути виданий, якщо він суперечить заявленій волі хоча би одного із двох соціальних партнерів. Відповідно, реформи у сфері професійної освіти або ініціюються соціальними партнерами, або повинні мати їхню підтримку. Як правило, в країнах з дуальною системою професійної освіти ініціатива щодо оновлення змісту чи структури навчання існуючій професії або щодо запровадження повністю нової професії йде від галузевих об'єднань, організацій роботодавців на найвищому рівні, профспілок або посередницьких установ.

У більшості країн міністерства освіти (або еквівалентні уповноважені органи та їхні відповідні підрозділи) здійснюють управління системою учнівства та відповідають принаймні за формування належної законодавчої бази, яка уточнюється і вдосконалюється у питаннях управління та адміністрування під керівництвом і в співпраці з соціальними партнерами. Останні беруть участь у системі учнівства через різні форми керуючих органів, такі як ради, комітети та палати, які забезпечують рівне представництво для роботодавців, працівників, національної влади та інших зацікавлених сторін. Структури на національному рівні можуть бути представлені на регіональному рівні та на рівні професійних шкіл. Як уже зазначалося, такі керуючі органи відповідають за управління та адміністрування системи учнівства у дорадчій або погоджувальній функції, або поєднанні обох. Формальний розподіл повноважень між міністерством і соціальними партнерами може бути різним залежно від національних традицій та управлінської культури.

Вражає те, що країни з успішними системами учнівства мають, як правило, децентралізовані, незалежні та високоефективні структури управління та адміністрування, в рамках яких професійні школи та підприємства (операційний рівень) наділені значною автономією і гнучкістю. Вплив та участь соціальних партнерів тісно пов'язані з силою національного суспільного діалогу в сфері освіти та інших суміжних сферах, а також з галузевою структурою ринку праці.

У Німеччині основною інституцією на національному рівні, яка відповідає за забезпечення консенсусу між усіма зацікавленими сторонами професійної освіти, є Федеральний інститут професійної освіти (BIBB). Інститут BIBB проводить дослідження у сфері професійного навчання на підприємствах і виконує функції обслуговування і консультування федерального уряду та постачальників послуг професійного навчання. Чотиристороння Центральна рада (Hauptausschuss) консультує федеральний уряд з основних питань професійного навчання на виробництві.

У Данії Національна рада професійної освіти у відомстві Міністерства освіти є вищим керуючим ор-

<b>Данія:</b>	<b>Національна рада професійної освіти</b>
Склад:	Представники Конфедерації данських роботодавців, Конфедерації профспілок Данії (паритет) і міністерств
Голова:	Призначається Міністерством освіти
Основні завдання:	Консультування Міністерства освіти; регулювання загальної структури навчання; зміст навчальних програм і процедури проведення іспитів; впровадження нових і припинення застарілих видів навчання; усі інші загальні питання, пов'язані з будь-якими видами професійної освіти і навчання.

ганом, що відповідає за систему учнівства. Ключовими гравцями в управлінні системою виступають професійні комітети зі своїми галузевими комітетами, до яких входять соціальні партнери (роботодавці і профспілки).

У Словенії вищим керуючим органом є Міністерство освіти, яке тісно співпрацює з Радою експертів, до якої входять професійні представники соціальних партнерів. Законодавство у сфері професійної освіти і навчання передбачає участь соціальних партнерів у галузевих і регіональних радах з питань професійної освіти і навчання. Через такі ради урядові представники спільно з роботодавцями і профспілками розробляють галузеві та регіональні стратегії розвитку професійної освіти і навчання.

Участь соціальних партнерів у професійному навчанні спостерігається не тільки в країнах-членах ЄС. У Тунісі основним керуючим органом є Міністерство професійної освіти і зайнятості, яке відає Верховною радою з питань професійної підготовки і зайнятості. Остання відповідає за всі питання професійної освіти і навчання, в тому числі учнівство. В рамках Ради діють кілька галузевих комітетів.

У публікації 2008 року CEDEFOP<sup>6</sup> (Європейський центр розвитку професійної освіти) відзначає тенденцію у країнах-членах ЄС до збільшення автономії професійних шкіл у розробці навчальних програм та оцінці потреб у навчанні. Як приклад згадується Словаччина. Закон про освіту 2008 року передав розробку навчальних програм у відомство професійних шкіл у співпраці з місцевими зацікавленими сторонами. В Естонії, Польщі, Іспанії та Нідерландах окремі заклади професійної освіти можуть змінювати певні частини існуючих навчальних програм у відповідності до потреб місцевого ринку праці. У Данії окремі професійні школи організовані як самоврядні структури, якими управляє рада, що несе загальну відповідальність за навчальний заклад, і в якій представлені соціальні партнери. Як уже зазначалося, для деяких систем (наприклад, данської) характерна висока індивідуалізація навчання, що пов'язано з більшою автономією для забезпечення відповідності освітньо-професійних програм очікуванню учнів. Відповідно, високий рівень автономії – це не лише питання управління та адміністрування, а також актуальності тієї частини навчання в рамках системи учнівства, яка відбувається на базі навчального закладу.

Важливість посилення соціального партнерства в рамках учнівства, зокрема для сприяння працевлаштуванню, визнається на рівні європейських інституцій. Одним із ключових завдань Європейського альянсу учнівства, який був створений ЄС у липні 2013 року з метою провадження діяльності у сфері зайнятості, є:

*«Тісні партнерства на всіх рівнях управління між органами державної влади, соціальними партнерами, приватним сектором, постачальниками послуг професійної освіти, представниками молоді, службами зайнятості та, при потребі, палатами для забезпечення ефективної розробки та функціонування схем учнівства.»<sup>7</sup>*

Альянс базується на спільній декларації представників європейських профспілок і роботодавців, які протягом шести місяців поставили собі за мету:

- Підвищувати обізнаність щодо переваг учнівства для роботодавців і молоді;
- Поширювати досвід і передову практику у власних організаціях;
- Заохочувати та консультувати свої членські організації з питань розробки якісних схем учнівства у відповідності до професійно-кваліфікаційних потреб ринку праці.

Вони також зобов'язалися заохочувати своїх членів:

- Співпрацювати з закладами професійної освіти та службами зайнятості;
- Підтримувати підготовку осіб, відповідальних за профнавчання на підприємствах, і навчання учнів;
- Збільшити пропозицію і якість схем учнівства.

#### 4.5 Фінансування з боку держави та роботодавців

Базова структура фінансування системи учнівства передбачає спільне фінансування з державних джерел і приватного сектору, що означає, що кошти виділяються як з державних (національного і регіональних) бюджетів, так і роботодавцями. Це стосується фінансування тих систем учнівства, в яких навчання на робочому місці становить значну частину програми учнівства, – дуальних систем учнівства<sup>8</sup>.

У більшості країн роботодавці фінансують навчання на підприємстві. Це включає як прямі витрати на навчання (обладнання для учня, навчальні ресурси та матеріали), так і непрямі витрати, такі як нижча продуктивність майстра, який навчає учня. Якщо роботодавці виплачують учневі заробітну плату (або матеріальну допомогу), то це також стаття витрат для них, особливо в перші роки періоду учнівства, коли внесок учня у діяльність підприємства невеликий.

Для сприяння програмам учнівства використовуються різні механізми фінансування, наприклад, податкові стимули, схеми покриття витрат роботодавцям і прямі гранти. Такі фінансові стимули різняться залежно від країни та по суті унеможливають вирахування загального фінансового внеску роботодавців у систему учнівства. Незаперечним залишається лише той факт, що фінансова підтримка з боку роботодавців відіграє дуже важливу роль у системах учнівства. Останні не могли би успішно функціонувати без фінансових внесків роботодавців.

У Данії схема покриття витрат роботодавцям (СПВР), яка була запроваджена у 1977 році, передбачає часткове покриття витрат на навчання учня. Учень отримує заробітну плату, розмір якої регулюється колективними договорами між роботодавцями і профспілками. Заробітна плата зростає протягом навчання і наприкінці становить, як правило, 40% від заробітної плати кваліфікованого робітника. Мета СПВР полягає в тому, щоб частково компенсувати роботодавцям витрати, пов'язані з виплатою заробітної плати учневі, поки він проходить навчання на базі навчального закладу, тобто коли учень не перебуває на підприємстві у розпорядженні роботодавця. З роками СПВР почала включати допомогу з транспортними витратами та гранти на стажування: наприклад, учень може повернути 80% своїх транспортних витрат через цю схему. Спочатку СПВР фінансувалася за рахунок внесків роботодавців та уряду, однак з 1998 року вона фінансується виключно за рахунок внесків роботодавців. Близько 90 000 роботодавців фінансово докладаються до схеми покриття витрат, завдяки якій як державні, так і приватні роботодавці можуть частково повернути свої кошти, витрачені на навчання учнів. Усі внески роботодавців (і державних, і приватних) обчислюються на основі єдиної ставки з розрахунку на одного штатного працівника, крім перших працівників. У 2010 році ця ставка становила 286 євро на рік і підлягала сплаті щоквартально. Існують відрахування за кожних 50 працівників та за кожного учня, зареєстрованого за допомогою угоди про навчання. Нові підприємства при реєстрації автоматично вносяться у СПВР, що зобов'язує їх сплачувати податок, але водночас і дає право на компенсацію витрат. Решту витрат роботодавця на навчання, наприклад, керівництво навчанням (парне навчання) та інші витрати, пов'язані з навчанням, бере на себе саме підприємство.

Валові витрати, вигода, чисті витрати на учня в рік, розбиті за регіонами, розміром підприємства, галузями, наявністю навчальної майстерні та тривалістю навчання (в євро)			
	Валові витрати	Вигода	Чисті витрати
<b>Разом</b>	15 288	11 692	3 596
<b>Регіон:</b>			
Східні землі	12 133	9 576	2 557
Західні землі	16 149	12 269	3 880
<b>Розмір підприємства:</b>			
1-9 працівників	13 199	10 732	2 468
10-49 працівників	13 989	11 019	2 969
50-499 працівників	15 414	12 615	2 799
Понад 500 працівників	19 035	11 870	7 165
<b>Галузь навчання:</b>			
Торгівля і промисловість	16 739	12 133	4 607
Ремесла і кваліфікована праця	13 334	10 820	2 513
Сільське господарство	12 100	11 138	962
Вільні професії	12 958	12 691	268
Державна служба	17 297	10 063	7 234
<b>Навчальна майстерня:</b>			
Немає	14 564	12 419	2 145
Є	20 063	6 890	13 174
<b>Тривалість програми навчання:</b>			
Три з половиною роки	16 026	8 112	7 914
Три роки	15 014	13 018	1 995

Джерело: Звіт Федерального інституту професійної освіти (BIBB), випуск 08/09, <http://www.bibb.de/en/51130.htm>

Складно підрахувати, скільки система учнівства коштує роботодавцю (наприклад, коли кваліфікований робітник проводить парне навчання, виробляючи при цьому фізичний продукт або послугу), оскільки значна частина навчання проходить на окремих підприємствах. Тим не менше, оцінка витрат роботодавця на навчання учня у Німеччині показала, що у 2007 році валові витрати, які включають витрати на персонал (учнів і тренерів), інвестиції, операційні та інші витрати, становили в середньому 15 288 євро за рік навчання. Враховуючи позитивний внесок учня у діяльність роботодавця, середні чисті витрати роботодавця на рік/ на учня дорівнюють 3 596 євро.<sup>9</sup> До того ж, навчання на підприємствах допомагає заощадити на витратах на набір персоналу (реклама, персонал для проведення співбесід і відбору кандидатів). Середній розмір таких заощаджень серед підприємств Німеччини в 2001 році становив 1 429 євро на одного нового кваліфікованого робітника. Більше того, підприємства, які проводять в себе навчання, заощаджують на витратах, пов'язаних з введенням у посаду (знайомством з роботою) нових працівників, найнятих через біржу праці. Такі витрати в середньому сягають 3 927 євро. Завдяки системі учнівства підприємства також додатково заощаджують 722 євро на подальшому навчанні нового персоналу.<sup>10</sup>

Джерело: Звіт BIBB (Федерального інституту професійної освіти), випуск 08/09, <http://www.bibb.de/en/51130.htm>

Навчання на базі закладів професійної освіти фінансується за рахунок державних коштів (з національного та регіональних бюджетів), тобто покриваються всі витрати на реалізацію акредитованих освітньо-професійних програм. Це стосується таких країн, як Данія, Німеччина, Словенія та Єгипет (Ініціатива Мубарака-Коля). У Тунісі для фінансування системи учнівства застосовується податкова схема. Підприємства сплачують 1%, а установи – 2% від своїх валових окладів. Додаткове фінансування виділяється державою, а також забезпечується за рахунок доходів центрів професійної підготовки від надання послуг і виготовлення продуктів.

Загальні витрати на систему учнівства залежать, звичайно ж, і від її складності. У Франції, наприклад, до 43% коштів на учнівство надаються самими підприємствами (в тому числі зарплати учням), 50% виділяються з центрального та регіонального бюджетів, а решту 7% становлять, скажімо, доходи від комерційної діяльності закладів професійної освіти та внески учнів і їхніх родин. У Німеччині в 2007

році до 76% ресурсів, необхідних для учнів, забезпечили роботодавці. Решту 24% надали федеральні землі (Länder) та Федеральне агентство зайнятості.<sup>11</sup>

Позики та гранти від донорських організацій можуть допомогти впровадженню і становленню систем учнівства, але в довготерміновій перспективі для забезпечення їх фінансової стабільності потрібно шукати варіантів державного фінансування. Серед інших механізмів фінансування – податкові пільги, національні фонди професійної підготовки, оборотні фонди та інші ресурси. Проекти ЄС і Європейський соціальний фонд частково сприяли впровадженню та розвитку учнівства в нових країнах-членах ЄС у Східній Європі.

Як бачимо, для добре функціонуючої системи учнівства ключову роль має високий рівень готовності з боку роботодавців взяти на себе значну частину її фінансування, чому може посприяти загальна поінформованість про учнівство, його переваги для підприємств і можливі стимули, легкі для розуміння і прості в застосуванні.

#### **4.6 Видача формального сертифіката**

Програми учнівства повинні бути частиною системи формальної освіти з чіткими і доступними можливостями початку/ припинення навчання для сприяння подальшій освіті і навчанню впродовж життя. Це означає, що успішне закінчення таких програм повинно увінчуватися отриманням державно визнаних професійних кваліфікацій, які (разом з єдиними стандартами складання іспитів) приймаються у суспільстві. І те, і інше має розроблятися спільно всіма зацікавленими сторонами системи професійної освіти і навчання і видаватися акредитованим органом. Наявність затверджених стандартів навчання і складання іспитів та вищезгаданих акредитованих органів слід розглядати як гарантію якості навчання.

У більшості країн ЄС програми учнівства закінчуються видачею сертифіката (свідоцтва) про професійну освіту на рівні ISCED 3 (Міжнародна стандартна класифікація освіти), хоча після проходження деяких програм учнівства можна отримати і сертифікат на рівні 5. У Великобританії, наприклад, пропонують три рівні учнівства, а саме: (i) середній рівень (ISCED 3C), (ii) просунутий рівень (ISCED 3A & 3B) і (iii) вищий рівень (ISCED 5B). В Ірландії після успішного закінчення навчання учні отримують сертифікат просунутого рівня ISCED 4.<sup>12</sup>

В загальному, отримання сертифіката або іншого документа, що засвідчує закінчення програми навчання, є обов'язковою вимогою. Однак добре продумані системи учнівства передбачають певні умови, за яких можливі й інші варіанти. Це необхідно, оскільки системи учнівства функціонують в умовах динамічної ринкової економіки, в якій роботодавці можуть наймати і звільняти працівників, в якій з'являються нові підприємства, зливаються і припиняють діяльність існуючі. Щоб впевнитися в тому, що договір про учнівство охоплює всі важливі питання, об'єднання роботодавців, профспілки або органи державної влади розробляють зразки таких договорів.

## **5 РІЗНИЦЯ МІЖ СТАЖУВАННЯМ, ВИРОБНИЧОЮ ПРАКТИКОЮ ТА УЧНІВСТВОМ**

Стажування, виробнича практика та учнівство – це все види навчання на робочому місці. Інколи складно провести чітку межу між ними, оскільки ці терміни використовуються досить по-різному в різних країнах. Нижченаведений опис стажування і виробничої практики базується на загальноприйнятому розумінні цих понять і повинен їх принаймні частково розрізнити.

### **5.1 Стажування**

Стажування – це фіксований, обмежений період часу (від кількох днів до кількох місяців, з частковою або повною зайнятістю), проведений на підприємстві. Деякі учні проходять стажування в обов'язковому порядку в рамках свого навчання, тоді як інші – просто з метою покращення своїх пер-

спектив працевлаштування. Першочергова мета стажування полягає в тому, щоб учень пройшов навчання на виробництві та застосував знання, отримані в аудиторії, на реальній роботі. Стажування може також допомогти деяким учням отримати досвід роботи в певній професійній сфері, щоб зрозуміти, чи ця сфера справді їх цікавить. З цієї точки зору стажування – хороший спосіб дослідити різні варіанти майбутньої професійної діяльності. Його також можна використати як можливість сформува-ти безцінну мережу контактів для подальшого працевлаштування. Стажування не оплачується, але підприємство може добровільно запропонувати якогось роду винагороду або компенсацію витрат, наприклад, матеріальну допомогу на транспортні витрати або безкоштовний обід. Стажер не отримує жодних формальних кваліфікацій. Стажування має менш формальний характер, ніж виробнича практика та учнівство, оскільки не є частиною системи формальної професійної освіти і навчання.

Прикладом у Нідерландах є програма з меншою орієнтацією на навчання на робочому місці (BOL / beoersopleidende leerweg), в рамках якої учні відвідують заняття у навчальному закладі весь тиждень, але водночас протягом навчального року мають один або більше періодів стажування (10-20 тижнів). У Франції учнів заохочують подаватися на стажування за межами країни (від одного до чотирьох тижнів).<sup>13</sup> Це цікава варіація класичної програми учнівства, коли використовується підприємство/ організація за кордоном для набуття міжнародного практичного досвіду роботи.

## 5.2 Виробнича практика

У всьому світі виробнича практика дуже наближена до учнівства, а в деяких країнах навіть розглядається як підвид програми учнівства, тому їх складно розрізнити. Тим не менше, основна відмінність полягає в тому, що виробнича практика, як правило, триває менше, аніж учнівство, не є настільки формально структурованою, може включати групове навчання у роботодавця і закінчуватися отриманням сертифікатів нижчого рівня.

У Великобританії виробнича практика використовується як допрофесійна підготовка молоді до учнівства. Під час такої практики вони отримують необхідний рівень знань з математики та англійської мови і безпосередньо знайомляться з професійним і виробничим життям у всій широті його проявів, що може стати хорошою основою для отримання місця учня.<sup>14</sup> Вищі професійні школи в Чехії пропонують програми профнавчання (ISCED 5B) випускникам середніх шкіл. Такі програми передбачають практичне навчання у формі працевлаштування на три місяці, що можна розглядати як виробничу практику в рамках формальної і структурованої освіти.<sup>15</sup>

На території ЄС виробничі практики можуть бути дуже різними за типом, акцентами і тривалістю (від короткотермінового працевлаштування до довготермінових схем у рамках освітніх програм). Вони не завжди є частиною формальної освіти і необов'язково передбачають чергування періодів навчання на підприємстві та в професійному навчальному закладі. Європейська комісія використовує таке визначення виробничої практики:

*«Обмежена в часі робоча практика, яка включає освітній компонент (або в рамках навчального плану, або ні). Мета такої практики – допомогти практиканту ознайомитися з реальним виробничим життям шляхом отримання практичного досвіду, знань і навичок, які доповнюють його теоретичне навчання.»<sup>16</sup>*

У контексті інших складових системи професійної освіти і навчання практику можна розглядати як актуальний інструмент підвищення кваліфікації викладачів. Комюніке про розширення європейського співробітництва в галузі професійної освіти і навчання (Брюгге) пропагує посилення навчання на робочому місці загалом і називає виробничу практику важливим інструментом саме для викладачів професійної освіти – «Потрібно сприяти проходженню виробничої практики викладачами і тренерами».<sup>17</sup>

Як показує поданий вище опис стажування і виробничої практики, провести чітку межу між різними схемами навчання на робочому місці досить складно. Однак очевидним залишається той факт, що рівень зобов'язань зростає при переході від стажування до учнівства. Таблиця внизу коротко підсумовує основні відмінності.

Слід також зауважити, що різні моделі навчання на робочому місці можна використовувати на основі принципів наступності та послідовності: наприклад, короткотермінові стажування – на рівні неповної (нижчої) середньої освіти для першого знайомства з виробничим життям; виробничу практику – на початковому рівні верхньої середньої освіти для підготовки учнів до учнівства або до триваліших і більш зобов'язуючих практик.<sup>18</sup>

**Таблиця 2: Характеристика стажування, виробничої практики та учнівства<sup>19</sup>**

	Стажування	Виробнича практика	Учнівство
<b>Законодавча основа Управління</b>	Неформальна домовленість між закладом професійної освіти та підприємством	Може бути частиною формального партнерства, що може регулюватися законом або угодою між партнерами	Формальне партнерство, що регулюється законом або угодою між партнерами
<b>Юридично зобов'язуюча угода між підприємством і учнем</b>	Відсутність юридично зобов'язуючої угоди	Можлива наявність юридично зобов'язуючої угоди Добровільна зайнятість або нечіткий правовий статус учня	Юридично зобов'язуючий договір/ угода Статус працівника
<b>Освітні цілі</b>	Знайомство з реальною роботою Відсутність формальної акредитації	Доповнення до освітньої програми або індивідуального резюме Можливе проведення формальної акредитації/ видача формального сертифіката	Повністю кваліфікований професіонал (спеціаліст) або освітньо-професійний профіль (Європейська рамка кваліфікацій, рівні 3-5)
<b>Тривалість</b>	Короткотермінове, від кількох днів до кількох місяців	Короткотермінова або середньої тривалості (часто менше року)	Довготермінове – зазвичай, від 2 до 3 років
<b>Дуальне навчання на підприємстві і в професійному навчальному закладі</b>	Одноразовий і відокремлений період навчання на підприємстві	Короткий період навчання на підприємстві, який може бути структурованим	Структуроване чергування періодів навчання у професійному навчальному закладі та на підприємстві (чіткий графік і зміст навчання)
<b>Оплата праці учня</b>	Без оплати праці	Можлива оплата праці Відсутність регулювання фінансової компенсації	Учні отримують заробітну плату, яка відповідно регулюється
<b>Сертифікація</b>	Сертифікат не видається	Формальний сертифікат не видається	Видається формальний сертифікат
<b>Участь соціальних партнерів</b>	Підприємства самі пропонують програми стажування в індивідуальному порядку	Рівень залучення і зобов'язань соціальних партнерів залежить від того, наскільки формально структурованою є система	Соціальні партнери повністю залучені та мають певні зобов'язання на всіх рівнях

## 6 ПЕРЕВАГИ СИСТЕМИ УЧНІВСТВА

Сучасна система учнівства надає різним зацікавленим сторонам ряд переваг. У цьому розділі ми детальніше розглянемо переваги для роботодавців, учнів і держави.

## 6.1 Переваги для роботодавців

Як буде продемонстровано далі у розділі, переваги для роботодавців визначаються структурою системи учнівства. Нижченаведені переваги здебільшого стосуються тих систем професійної освіти і навчання, в яких учнівство становить основну їх частину, а соціальні партнери беруть активну участь в управлінні, адмініструванні та реалізації програм учнівства.

### *Відповідність професійної освіти і навчання потребам роботодавців*

З погляду роботодавців система учнівства дає можливість гарантувати врахування їхніх навчальних потреб на всіх рівнях та в усіх аспектах навчання; як результат, професійна освіта і навчання стимулюється попитом. Як показано у розділі про залучення соціальних партнерів, це, природно, залежить від рівня залучення та відданості роботодавців у різних аспектах системи учнівства. В ідеалі, роботодавці безпосередньо залучені до управління, адміністрування, визначення змісту і проведення навчання. Більше того, упродовж періодів навчання на робочому місці роботодавці мають можливість прищеплювати ті компетенції, які їм потрібні – звичайно ж, у рамках програми.

Дані, які нещодавно було отримано у Великобританії (8 квітня 2013 року), показують, що ефект придатності до працевлаштування внаслідок учнівства високий. У Великобританії пропонують три рівні учнівства. Загалом, роботодавці виявили, що учасники програм учнівства мають на 15% більше шансів на працевлаштування у порівнянні з особами, які отримали інші види освіти, а для вищого рівня учнівства цей показник становить 25%.<sup>20</sup>

### *Вигода з точки зору прийому на роботу*

Роботодавці виявили, що для них система учнівства – це оптимальний спосіб оцінити учня для майбутнього працевлаштування, таким чином зводячи ризик набору “не тих” людей до мінімуму. Це дає можливість ефективно задовольняти довгостроковий попит на компетентних робітників. Навчання учнів якимось конкретним навикам, які потрібні підприємству, а також його цінностям і культурі, збереження ноу-хау та знань підприємства спрощують перехід від учня до працівника. Результати дослідження, яке проводилося у Фландрії (Бельгія) та охоплювало учасників програм учнівства найнижчого рівня, показали, що три з чотирьох роботодавців наймали на роботу учня після закінчення учнівства. Через 36 місяців половина з них все ще працювали на підприємстві, а це високий показник, зважаючи на те, що чимало людей часто змінюють роботу, особливо на початках своєї професійної діяльності.<sup>21</sup>

### *Фінансові переваги*

Загальне спостереження, яке підтверджують роботодавці, полягає в тому, що учень обходиться дорожче на першому етапі програми у зв'язку з природно низькою продуктивністю. Десь на півдорозі, в міру проходження програми, витрати починають відповідати продуктивності, а наприкінці реалізації програми роботодавець, по суті, виграє з точки зору продуктивності.

Заробітна плата (чи матеріальна допомога), що виплачується учневі, це підтверджує. Скажімо, у Данії, зарплата учневі зростає упродовж періоду учнівства, і роботодавцям компенсуються витрати на ви-

#### **Переваги навчання, які не можливо оцінити в кількісному плані**

Ризик хибного працевлаштування працівників і плинності кадрів значно нижчий серед кваліфікованих робітників, які проходили навчання на підприємстві, аніж серед людей, яких прийняли на роботу прямо з ринку праці.

Особливо важливо уникати витрат, пов'язаних із нестачею кадрів, що виникають, коли попит на кваліфікованих робітників не вдається задовольнити і це веде, скажімо, до затримок у виробничому процесі та відмові від контрактів.

Часто простежуються відмінності між роботою кваліфікованих робітників, які проходять навчання на підприємстві, і роботою тих, кого приймають на роботу з ринку праці. Працівники, які проходять навчання на підприємстві, краще розуміють операційні та виробничі процеси підприємства.

Навчання може відігравати важливу роль у покращенні іміджу підприємства в очах громадськості, особливо серед клієнтів і постачальників.

ДЖЕРЕЛО: “Витрати і вигоди професійного навчання на підприємстві” Урсули Бейхт, Германна Гергета та Гюнтера Вальдена, BIBB, 2005.

[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1\\_bwp\\_special-edition\\_beicht.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_bwp_special-edition_beicht.pdf)

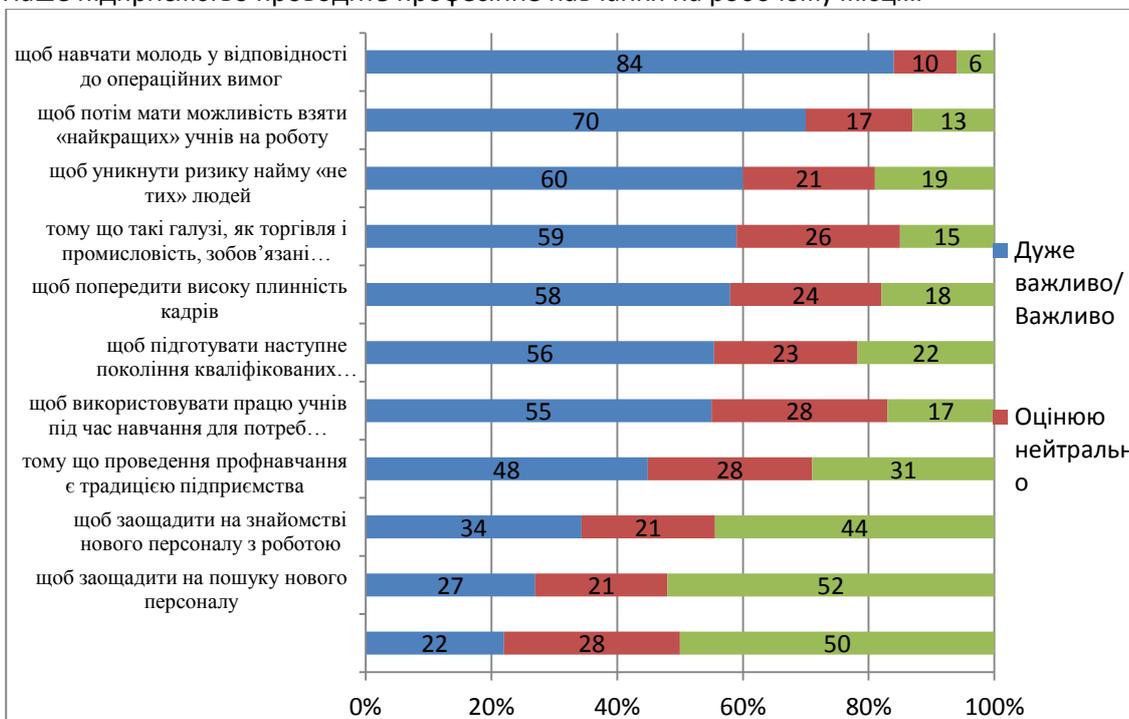
плату заробітної плати за період, поки учень перебуває у закладі професійної освіти. Такі та інші ініціативи (прямі гранти і податкові пільги) реалізуються з метою зменшення витрат, пов'язаних з прийомом учнів.

Зазвичай, найбільші витрати – це час, витрачений на навчання та керівництво учнем. Як правило, навчанням та керівництвом займається один кваліфікований робітник або майстер. Аби охопити всі аспекти навчання, безпосередньо чи не безпосередньо можуть залучатися й інші працівники. Дослідження, що проводилося у Фландрії (Бельгія), про яке згадувалося вище, показує, що у навчанні учнів бере участь в середньому 2,6 людей, навіть на менших підприємствах. Це досить велика кількість залучених осіб, яка часто також залежить від структури програми учнівства, тобто від розподілу предметів, яким навчають у закладі професійної освіти та на підприємстві, а також способу організації виробництва. Це дослідження також показало, що основний наставник витрачає в середньому близько третини свого робочого часу на керівництво і наставництво. На великих підприємствах двома чи більше учнями одночасно керує група наставників.<sup>22</sup>

Дослідження, які проводилися для визначення витрат на учнівство та вигоди від нього, видаються неоднозначними. Дослідження показують, що чисті витрати в Австрії нижчі за підрахунками, ніж чисті витрати у Німеччині, тоді як у Швейцарії (яка не є країною-членом ЄС), як правило, є чисті вигоди.<sup>23</sup> Дані з Німеччини показують, що спосіб організації учнівства на рівні підприємства впливає на вигоду, що її отримує підприємство. Переваги, які підприємствам надає професійне навчання на виробництві, складаються з різних елементів, які можна оцінити лише частково в грошовому вираженні. Дослідження витрат та вигод, яке у 2007 році проводив Федеральний інститут професійної освіти (BIBB), визначило, які елементи були найважливішими для підприємств у Німеччині для проведення навчання на виробництві. 2986 фірм із вибірки попросили оцінити низку тверджень, які описують різні аспекти цих вигод. Респонденти відповідали за шкалою від 1 (дуже важливо) до 5 (зовсім неважливо). У таблиці нижче подані результати.

### Важливість причин проведення професійного навчання на підприємстві (у %)

Наше підприємство проводить професійне навчання на робочому місці...



Джерело: WENZELMANN/SCHÖNEFELD/PFEIFER/DIONISIUS: In-company vocational training – A worthwhile investment for enterprises. Findings from the 2007 BIBB Cost-Benefit-Survey, BIBB Report Issue 8/09/ Професійне навчання на виробництві – виправдана інвестиція для підприємств. Результати дослідження витрат і вигод BIBB за 2007 рік, Звіт BIBB, випуск 8/09; <http://www.bibb.de/en/51130.htm#>

Є також докази, що існують суттєві відмінності між тим, як схожі підприємства працюють з учнівством, котрі, у свою чергу, впливають на чисту вигоду. Це означає, що підприємства самі можуть деякою мірою впливати на вигоду, яку вони отримують від учнівства залежно від того, як вони організують його.<sup>24</sup> Цілком логічно було би припустити, що витрати на учнівство і вигода від нього залежать від організації системи, залучення роботодавців, наданих стимулів, традицій учнівства тощо. Іншими словами, від того, як уся ця система співвідноситься із національною освітою та бізнес-культурою і традиціями.

Окрім того, справжню вигоду для роботодавців можна розглядати лише у контексті інших альтернатив, для прикладу, коли вся система професійної освіти і навчання базується у закладах професійної освіти і фінансується за рахунок податків і зборів. Така система вимагала би значних державних коштів, які можна профінансувати лише за рахунок податків та зборів. Відтак, це могло би означати підвищення податків та зборів для підприємств. Більше того, система професійної освіти і навчання у закладах професійної освіти може не давати роботодавцям такого ж впливу на всіх рівнях, як система учнівства, а це ставить під сумнів актуальність проведеного навчання. Як альтернатива, роботодавці могли би також навчати власних працівників, але і цей варіант може бути досить дорогим, що стало би бар'єром на шляху мобільності. Європейська тенденція, яка віддзеркалюється на міжнародному рівні, – це впровадження схем навчання на робочому місці із зосередженням на системах, аналогічних до учнівства, а також посилення участі соціальних партнерів.

Одним словом, система учнівства дає роботодавцям такі переваги:

- Учнів навчають виконувати роботу у відповідності до узгоджених та визнаних національних стандартів, встановлених представниками конкретної галузі або ремесла. Таким чином, учні здобувають компетенції, необхідні для виконання роботи, на відміну від тих, хто проходить навчання виключно у закладі професійної освіти чи обирає суто академічний шлях;
- Система учнівства може бути ефективним способом задоволення потреб у кадрах, оскільки:
  - Роботодавці отримують працівника, який не лише пройшов навчання у відповідності до узгоджених національних стандартів, а й розуміє своєрідності умов праці на підприємстві у конкретного роботодавця;
  - Це дає роботодавцям можливість створити резерв із досвідчених працівників різного віку, аби вони краще могли планувати задоволення потреб у кадрах на майбутнє у зв'язку з планами розширення чи виходу старших членів персоналу на пенсію;
- Період навчання у закладі професійної освіти забезпечує необхідні теоретичні компетенції, яким роботодавцю може бути складно навчити;
- Мотивація висока, адже учень:
  - Отримує заробітну плату в період учнівства;
  - Проходить навчання шляхом поєднання навчання у професійній школі та на робочому місці, а саме таку схему багато людей вважають оптимальним способом вчитися, адже ти щось робиш практично, а не просто запам'ятовуєш факти;
  - Може бачити, що роботодавець інвестує кошти у його навчання і бере активну участь у його розвитку. Ця інвестиція створює надійні підвалини для відносин учня з роботодавцем, що веде до посилення мотивації та відданості підприємству.

## **6.2 Переваги для учнів**

*Отримання компетенцій, що сприяють працевлаштуванню і ведуть до кращих можливостей отримання роботи*

Учні професійних навчальних закладів зацікавлені в отриманні компетенцій, що сприяють працевлаштуванню і покращують їхні шанси на отримання роботи. Учнівство – у зв'язку з високим рівнем його актуальності потребам ринку – дає учневі необхідні компетенції, що сприяють його працевлаштуванню.

ню, підтверджені визнаною кваліфікацією та офіційним сертифікатом. Окрім того, здобуття “соціальних навиків”, які складно отримати у закладі професійної освіти, також сприятиме збільшенню шансів на отримання роботи і мобільності. Дослідження, проведені в Данії та Фінляндії, показують, що навички міжособистісного спілкування на зразок орієнтації на потреби клієнта, ініціативності, вміння вирішувати проблеми, здатності використовувати інформаційні джерела, підприємницького хисту і зрілості загалом найлегше здобути завдяки навчанню на робочому місці. Навіть практику моделювання і симуляції, як от навчальні семінари у закладах професійної освіти, учні вважають неприродною і некорисною.

Професійні знання, отримані шляхом учнівства, дають кваліфікованим робітникам можливість бути по суті незалежними від надмірного інструктування та керівництва на робочому місці, а це становить основу для адаптації до зміни вимог до роботи. Як зазначалося вище, чимало учнів продовжують обіймати аналогічну посаду у того ж роботодавця після випуску. Це робить учнівство привабливим з точки зору перспектив працевлаштування.

#### *Вчишся, водночас заробляючи*

Учень отримує соціальну та економічну вигоду від системи, оскільки працюючи на підприємство, може поєднувати “навчання із зароблянням”. Це сильний мотивуючий фактор, який покращує соціальну ситуацію в країні, бо якомога більше учнів здобуває середню освіту.

У Великобританії учні отримують державну мінімальну заробітну плату, встановлену для учнів, у відповідності до таблиці, наведеної нижче. Як показано у таблиці, мінімальна заробітна плата учня на 27%-53% нижча, ніж мінімальна заробітна плата для аналогічних вікових груп.

**Таблиця 3: Мінімальна державна заробітна плата за годину у Великобританії, за роками, віком і статусом у £**

Рік	21 і старші	18-20	До 18	Учень*
2013	7,57	6,04	4,46	3,22
2012	7,43	5,98	4,42	3,18
2011	7,30	5,98	4,42	3,12
2010	7,12	5,90	4,37	3

Джерело: Ставки державної мінімальної заробітної плати, <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

Примітка: Стосується осіб як мінімум віку закінчення школи.

\*) Ця ставка для учнів до 19 років чи учнів першого року навчання. Якщо Вам 19 чи більше і Ви закінчили перший рік навчання, то Ви отримуєте ставку, яка встановлена для Вашого віку. Усі учні повинні працювати принаймні 30 годин в тиждень, за винятком надзвичайних обставин

Учні у Франції одержують мінімальну заробітну плату учня, яку виплачує роботодавець і яка, як і у Великобританії, становить певний відсоток від мінімальної заробітної плати. Як можна побачити у таблиці внизу, зарплата учня коливається залежно від віку учня і року учнівства.

**Таблиця 4: Заробітна плата для учнів у Франції за місяць у €**

Рік учнівства	21 і старші	18-20	До 18
1	53% від мінімальної зарплати € 758	41% від мінімальної зарплати € 586	25% від мінімальної зарплати € 358
2	61% від мінімальної зарплати € 872	49% від мінімальної зарплати € 701	37% від мінімальної зарплати € 529
3	78% від мінімальної зарплати € 1 116	65% від мінімальної зарплати € 930	53% від мінімальної зарплати € 758

Джерело: "Comparative analysis of apparent good practice in Apprenticeship System" France, 2011/ «Порівняльний аналіз найкращих практик у системі учнівства», Франція, 2011. Мінімальна зарплата у 2013р. становила 1430,22; <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2300.xhtml>

У Німеччині матеріальна допомога на навчання визначена Законом про професійну освіту. Там зазначено, що роботодавці виплачують учням належну матеріальну допомогу. Адміністративні суди та суди з трудових питань відповіли на запитання щодо того, що можна вважати «належною матеріальною допомогою»: «Винагорода вважається належною, якщо вона дає достатнє забезпечення витрат на проживання учня, а також становить мінімальну винагороду за виконання учнем роботи в рамках відповідної галузі чи ремесла». <sup>25</sup> Практично, це означає, що у Німеччині середня заробітна плата учневі становить третину відповідної «зарплати кваліфікованого робітника» і з роками зростає. <sup>26</sup>

### **6.3 Переваги для держави**

#### *Консенсус*

Що стосується держави, то учнівство сприяє досягненню консенсусу щодо надання професійної освіти між традиційними провайдерами – закладами професійної освіти і кінцевими користувачами – роботодавцями та їхніми майбутніми працівниками із їхнім безпосереднім залученням на всіх рівнях системи. Основний інструмент партнерства – це соціальний діалог, за допомогою якого різні інтереси виливаються у працездатні рішення. Це дає змогу краще керувати роллю уряду, оскільки професійна освіта стає полем для співпраці, а не майданчиком для політичної боротьби.

#### *Спільне фінансування*

Окрім того, система учнівства дає полегшення для державного бюджету, що виділяється на професійну освіту і навчання, завдяки спільному фінансуванню з боку держави і приватним сектором (приватними і державними роботодавцями), адже роботодавці платять за навчання на підприємстві, включаючи заробітну плату та матеріальну допомогу учням, а також за обладнання для навчальних потреб.

#### *Сприяння економічному розвитку*

Вважається, що система учнівства сприяє економічному розвитку, адже вона забезпечує кваліфікованими кадрами, які мають практично орієнтовані компетенції, що і становить основу для економічного розвитку. Окрім того, завдяки покращенню шансів учнів на працевлаштування, учнівство більше підходить для полегшення складного переходу від навчання до роботи. Це означає, що організація системи учнівства може бути пов'язана з політикою працевлаштування.

#### *Вирішення проблеми безробіття серед молоді*

Суспільні наслідки економічної кризи 2008 року суттєво вплинули на безробіття серед молоді, посиливши його по всій Європі. Сприяння учнівству – один із інструментів полегшення переходу від школи до роботи, а також полегшення виходу безробітних на ринок праці.

Також, вводяться стимули для підвищення кількості місць для учнів – для прикладу, аби вирішити проблему зменшення кількості місць для учнів, які надавали в роки економічної кризи. Починаючи з грудня 2010 року роботодавці Данії могли отримувати фінансову винагороду (приблизно 9333 євро) упродовж періоду 24 місяців, якщо вони брали до себе учня. Німецька програма «Навчання майбутнього» мала на меті знайти нові місця для учнів, поряд із багатьма іншими моментами, і зосереджувалась на підприємствах, що не мали жодного попереднього досвіду учнівства. <sup>27</sup> Про аналогічні ініціативи подумували або й досі подумують в Болгарії, Норвегії та Швеції; їх називають «Пактом» між соціальними партнерами. <sup>28</sup> Окрім того, Федеральне міністерство освіти та досліджень Німеччини створило програму "JOBSTARTER", спрямовану на покращення професійної освіти. JOBSTARTER впроваджує політику, прийняту "Національним пактом щодо навчання і молодих кваліфікованих робітників у Німеччині" і розглядає пропозиції Навчальної ініціативи 2009 року та Демографічного саміту 2013 року. Мета – забезпечити молодими кваліфікованими робітниками шляхом підтримки малого та се-

реднього бізнесу, пропонуючи навчання кожній охочій і талановитій молодій особі. Міністерство освіти та досліджень поки що виділило 125 мільйонів євро, включаючи фінансування від Європейського соціального фонду. Понад 280 проектів уже отримали загальнодержавну підтримку; у Німеччині з 2006 року створено 63000 нових і додаткових місць для учнів.<sup>29</sup>

Ці загальнодержавні ініціативи віддзеркалюються на європейському рівні. Європейський альянс учнівства, що розпочав свою роботу нещодавно (липень 2013 року), має на меті подолати проблему безробіття серед молоді за допомогою забезпечення ширшого партнерства між ключовими зацікавленими сторонами у сферах працевлаштування та освіти шляхом покращення якості і пропозиції програм учнівства.<sup>30</sup>

#### *Більш актуальна та ефективна система професійної освіти*

Система учнівства дає потужніше навчальне середовище, оскільки вона пропонує досвід, що орієнтується на практику і на навчання на підприємстві. Формування відповідних вмінь – і технічних, і особистих – вимагає проведення навчання, що орієнтується на практику з використанням належної матеріально-технічної бази. Постійно і все швидше змінюються технології, а це означає, що обладнання і навчальні засоби швидко стають застарілими. Заклади професійної освіти державного фінансування часто не спроможні дозволити собі закупити та підтримувати сучасне обладнання і навчальні засоби, а це ставить під удар потужність навчального середовища.

Система учнівства більш економічно доцільна, адже вона використовує обладнання, яке у роботодавців уже є. Роботодавці надають доступ до своїх працівників та персоналу, які повністю розуміють, як використовувати сучасне обладнання, можуть пояснити відповідні способи виробництва, весь виробничий процес, а також те, як це – бути працівником цього підприємства і які навички особистісного спілкування для цього потрібні. Учень вчиться, як застосовувати професійні навички у робочому середовищі, для прикладу, як працювати поруч із працівниками з різною професійною освітою над виконанням спільного завдання чи як працювати з клієнтами. Такі необхідні соціальні навички складно розвинути у середовищі закладу професійної освіти.

Міжнародні тенденції чітко вказують на те, що навчання, орієнтоване на робоче місце, – це найкраща форма навчального середовища. Відповідно, сучасне учнівство створює унікальне і потужне навчальне середовище.

**Таблиця 5 – Огляд вигоди зацікавлених сторін від учнівства**

Зацікавлені сторони	Переваги
Роботодавці	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Учнів навчають виконувати роботу у відповідності до узгоджених та визнаних національних стандартів, встановлених представниками конкретної галузі або ремесла. Таким чином, учні здобувають компетенції, необхідні для виконання роботи, на відміну від тих, хто проходить навчання виключно у закладі професійної освіти чи обирає суто академічний шлях;</li> <li>• Система учнівства може бути ефективним способом задоволення потреб у кадрах, оскільки: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Роботодавці отримують працівника, який не лише пройшов навчання у відповідності до узгоджених національних стандартів, а й розуміє своєрідності умов праці на підприємстві у конкретного роботодавця;</li> <li>○ Це дає роботодавцям можливість створити резерв із досвідчених працівників різного віку, аби вони краще могли планувати задоволення потреб у кадрах на майбутнє у зв'язку з планами розширення чи виходу старших членів персоналу на пенсію;</li> </ul> </li> <li>• Період навчання у закладі професійної освіти забезпечує необхідні теоретичні компетенції, яким роботодавцю може бути складно навчити;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мотивація висока, адже учень: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Отримує заробітну плату в період учнівства;</li> <li>○ Проходить навчання шляхом поєднання навчання у професійній школі та на робочому місці, а саме таку схему багато людей вважають оптимальним способом вчитися, адже ти щось робиш практично, а не просто запам'ятовуєш факти;</li> <li>○ Може бачити, що роботодавець інвестує кошти у його навчання і бере активну участь у його розвитку. Ця інвестиція створює надійні підвалини для відносин учня з роботодавцем, що веде до посилення мотивації та відданості підприємству.</li> </ul> </li> </ul>
Учні	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Збільшення шансів на працевлаштування завдяки набуттю компетенцій, що сприяють працевлаштуванню;</li> <li>• Соціально-економічні вигоди завдяки працевлаштуванню на підприємстві (поєднує “навчання із зароблянням”);</li> <li>• Збільшення шансів на працевлаштування завдяки сертифікату (свідоцтву) про проходження учнівства, який підтверджує теоретичні та практичні компетенції та навички його власника;</li> <li>• Збільшення шансів на працевлаштування і покращення мобільності завдяки набуттю соціальних навиків та можливості працювати і вчитися на сучасному обладнанні та з найновішими технологіями;</li> <li>• Дає шанс на працевлаштування молоді, яка налаштована на практичну та ручну роботу;</li> <li>• Готує учнів до навчання впродовж життя, спрямованого на те, аби зберегти або покращити їхнє місце на ринку праці.</li> </ul>
Держава	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наявність кваліфікованої робочої сили як основи для економічного зростання на державному рівні;</li> <li>• Дає змогу краще керувати роллю уряду шляхом налагодження соціального діалогу та співпраці між соціальними партнерами;</li> <li>• Полегшення для державного бюджету, що виділяється на професійну освіту, завдяки спільному фінансуванню з роботодавцями;</li> <li>• Сприяє забезпеченню працевлаштування завдяки збільшенню шансів учнів на отримання роботи.</li> </ul>
Навчальне середовище	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Теорія і практика інтегровані в одну освітньо-професійну програму;</li> <li>• Потужне навчальне середовище на підприємстві;</li> <li>• Сучасна і належна матеріально-технічна база;</li> <li>• Реальне середовище для набуття соціальних навиків.</li> </ul>

## 7 ЧИННИКИ УСПІХУ ТА ПРОБЛЕМИ УЧНІВСТВА В КРАЇНАХ-ЧЛЕНАХ ЄС

У цьому розділі ми детальніше розглянемо чинники, які сприяють успіху системи учнівства, а також проблеми, з якими вона стикається у країнах-членах ЄС.

### 7.1 Чинники успішного учнівства

Як видно з поданої вище інформації, узагальнити досвід країн-членів ЄС складно, оскільки характерні їм моделі учнівства досить різні. Відповідно, складно чітко визначити чинники успіху, які могли би стати дороговказом до створення оптимальної моделі учнівства. Однак майже всі країни сходяться на тому, що учнівство робить цінний внесок у забезпечення актуальності системи професійної освіти і навчання.

Огляд країн-членів ЄС, який здійснила компанія Ecorys на замовлення Європейської комісії, визначає цілу низку чинників успіху, котрі лежать в основі успішних моделей виробничої практики та учнівства. Ці чинники такі:

- Стійкі нормативно-правові та інституційні засади;
- Високий рівень залучення соціальних партнерів;
- Активна участь роботодавців;
- Тісні партнерства між роботодавцями та навчальними закладами;
- Належне фінансування;
- Тісний взаємозв'язок між схемами учнівства та актуальними потребами ринку праці;
- Висока ефективність забезпечення якості навчання;
- Процеси зведення потенційних учнів і приймаючих підприємств;
- Оптимальний баланс між теоретичним навчанням у навчальному закладі та практичною підготовкою на робочому місці;
- Наявність договору про учнівство/ виробничу практику;
- Атестація отриманих навичок і їхніх результатів.<sup>31</sup>

#### *Характерні особливості належної практики проведення учнівства*

Окрім визначення і вирішення проблем, доцільно також охарактеризувати чинники, які сприяють успішному учнівству. Конференція, котра проводилася нещодавно (червень 2013 року) і зосереджувалася на організації та реалізації схем учнівства і виробничої практики за підтримки Європейського соціального фонду (ЄСФ), намагалася, поміж іншим, визначити основні характеристики належної практики реалізації схем учнівства та виробничої практики.

Попередні результати конференції вказали на такі основні характеристики:

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| Партнерство             | <ul style="list-style-type: none"><li>• Дуже тісне партнерство між навчальними закладами/ центрами підготовки та підприємствами на місцевому рівні;</li><li>• Розширення тристоронніх партнерств «уряд – роботодавці – профспілки» для охоплення більшої кількості зацікавлених сторін, особливо торгово-промислових і ремісничих палат, що представляють інтереси малого і середнього бізнесу, а також для врахування голосу молодіжних організацій і самих учнів/ практикантів;</li><li>• Чіткіше визначення потреб з боку роботодавців;</li><li>• Хороші трудові договори та угоди про навчання, які чітко обумовлюють результати навчання, моніторинг яких проводиться під час кожної виробничої практики/ учнівства.</li></ul> |
| Нормативно-правова база | <ul style="list-style-type: none"><li>• Обов'язкова участь ключових гравців згідно з чинним законодавством;</li><li>• Ефективне регулювання на основі надійної законодавчої бази як необхідна передумова для забезпечення якості;</li><li>• Чіткий, законодавчо визначений статус зайнятості учнів;</li><li>• Уникнення бюрократичного багаторівневого управління. Успішна реалізація вимагає сильного лідера, що діє на основі поінформованості про потреби зацікавлених сторін і на основі рекомендацій.</li></ul>  |
| Зміст і наступність     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Індивідуалізований підхід до наставництва учнів до, під час і після їхнього працевлаштування з метою забезпечення високоякісного досвіду та спрощення переходу до повної зайнятості;</li></ul>  |

- Уникнення безперспективної і надміру спеціалізованої зайнятості шляхом покращення переміщення між професіями та системами освіти і навчання;
- Ефективні схеми, як правило, охоплюють цілу низку професій і пропонують багате навчальне середовище;
- Підтримка переходу учнів до подальшої та вищої освіти, а також до зайнятості;
- Рівність доступу, для прикладу, включення меншин, а також гендерна рівність як важливі характеристики.<sup>32</sup>

Не дивує те, що ефективне соціальне партнерство є однією з передумов успішної системи учнівства. Соціальне партнерство повинно гарантувати обговорення проблем та ідей ключовими зацікавленими сторонами, даючи учнівству змогу з часом розвиватися. Це засвідчує досвід Ірландії і Великобританії. Успішне поширення учнівства в Ірландії приписують підходу, що базується на соціальному партнерстві, тоді як помірний успіх учнівства у Великобританії деякою мірою можна прив'язати до слабшої культури соціального партнерства, яке могла би ініціювати держава.<sup>33</sup>

## 7.2 З якими труднощами стикається учнівство на даний момент?

Незважаючи на всі вищеописані переваги і сильні сторони учнівства, існує ціла низка труднощів, пов'язаних як зі створенням такої системи, так і з її підтриманням. У цьому розділі ми обговоримо деякі основні проблеми, з якими стикаються європейські системи професійної освіти і навчання. Важливо зазначити, що різні проблеми слід розглядати як взаємопов'язані, і вирішувати їх можна лише з такого погляду.

### *Відсутність достатньої кількості і/чи належних місць для учнів*

Сильна сторона системи учнівства – практичний характер навчання – також містить в собі приховану внутрішню проблему, яка полягає у тому, що доступ до місць для учнів регулює ринок. Система учнівства повністю залежить від здатності підприємства та його бажання запропонувати місця для учнів. Природно, тривалість всієї освітньо-професійної програми і/чи тривалість періоду навчання, який проводиться на підприємстві, – це важливі чинники, які впливають на спроможність та бажання роботодавців пропонувати місця для учнів. Довготривалі освітньо-професійні програми з відносно довгими періодами перебування у роботодавців можуть відлякувати деякі підприємства від того, аби вони брали на роботу учнів.

У часи фінансової скрути (для окремих підприємств, одного чи декількох секторів чи для всієї економіки), наприклад, під час теперішньої економічної кризи виявилось, що все важче стає заохочувати підприємства пропонувати необхідні місця для учнів. Для прикладу, у Німеччині кількість місць для учнів у промисловості, торгівлі та оптовій торгівлі з 2008 до 2009 року знизилася на 9,2%.<sup>34</sup> Це веде до збільшення кількості молодих осіб та підлітків, які не мають можливості безпосередньо потрапити на учнівство. Заявки деяких молодих людей відхиляють, якщо кількість місць профнавчання, що їх пропонують підприємства, не відповідає реальному попиту. Це, як правило, негативно впливає на молодь з нижчими шкільними кваліфікаціями, гіршими оцінками в атестаті та/чи тих, хто живе у структурно слабших регіонах, адже вони, зазвичай, змушені боротися за місця навчання. Це означає, що закладам про-

У Німеччині існує чотири традиційні моделі залучення малого та середнього бізнесу до учнівства:

**Модель базового підприємства з партнерським підприємством:** базове підприємство несе повну відповідальність за навчання, але частини навчання проводяться на різних партнерських підприємствах.

**Модель “навчання на замовлення”:** деякі періоди навчання проходять за межами базового підприємства, наприклад, на сусідньому великому підприємстві, де є навчальна майстерня, на основі замовлення і відшкодування витрат.

**Модель “навчального консорціуму”:** декілька малих та середніх підприємств працюють разом і беруть на роботу учнів. Якщо одне підприємство не може забезпечити певний зміст навчання, то учень іде на інше підприємство (принцип ротації). Підприємства також підписують договір про співпрацю; вони разом працюють на рівних умовах і навчають своїх учнів окремо.

**Модель “навчальної асоціації”:** окремі підприємства з метою проведення навчання створюють організацію, яка і бере на себе виконання організаційних завдань (як от договори тощо), тоді як головні підприємства проводять навчання. Органи асоціації – це загальні збори та почесний комітет. Права та обов'язки членів регулюються статутом.

ReferNet Germany: *Country Report Germany 2012*, р.17/ Німеччина – Звіт за 2012 рік, ст.17

фесійної освіти доведеться пропонувати практику, що була би наближена до навчання на виробництві, з метою компенсації недостатньої кількості місць для учнів. Австрія та Німеччина успішно використовують державні кошти на виділення субсидій безпосередньо чи через різні програми роботодавцям, які беруть додаткових учнів. Шляхом виділення таких субсидій розрив між пропозицією і попитом на місця для учнів скорочується.<sup>35</sup>

У країнах чи у галузях, які характеризуються великою кількістю малих роботодавців (малий і середній бізнес), окремому роботодавцеві складно забезпечити навчання усім практичним дисциплінам. До того ж, часто їм бракує належних кадрів для проведення навчання, саме тому схеми учнівства слід розробляти так, щоб вони були гнучкими. Для прикладу, модель Данії дає можливість меншим підприємствам разом пропонувати місце для учнівства. Це означає, що два чи три підприємства можуть спільно проводити навчання усім необхідним предметам. Відповідно, щоб зібрати плоди залучення усіх типів роботодавців, важливо, аби організація моделі учнівства дозволяла забезпечити їхню участь.

У Німеччині знову почали набувати важливості моделі “схем кооперативного навчання”, як от “центри навчання для кількох підприємств” чи “когерентні навчальні структури/навчальні мережі”, особливо в контексті економічної кризи у нових землях після об’єднання. Останні два десятиліття показали, що сприяння розвитку навчальних мереж вважається придатною концепцією не лише для покращення рівня залучення підприємств до навчання, а й для зменшення чутливості навчання до економічного клімату. Окрім того, систематична зміна місця проведення навчання оптимізує шляхи підтримки та покращення належної якості навчання, особливо на підприємствах середнього та малого бізнесу. З 1990-х років схеми кооперативного навчання отримують цільове державне фінансування на основі програм підтримки федерального уряду, федеральних земель та Європейського Союзу.

#### *Роботодавці, що отримують економічні блага безкоштовно*

Не усі роботодавці, які могли би взяти учнів, це роблять. Це означає, що їх розглядають як роботодавців, що отримують економічні блага безкоштовно, адже вони не розділяють відповідальності за навчання, а лише користуються вигодою від готовності інших роботодавців навчати учня, наймаючи кваліфікованих робітників. Взаємна відповідальність серед роботодавців, а також рівень об’єднаності серед організацій роботодавців з метою сприяння учнівству будуть в подальшому важливими чинниками для забезпечення необхідної системі учнівства підтримки.

#### *Відсутність традицій учнівства*

Традиція учнівства – важливий чинник успішності системи. У країнах, де учнівство впродовж поколінь є основною моделлю професійної освіти і навчання, ця система добре вкорінена у партнерстві між роботодавцями, профспілками та закладами професійної освіти. Проблеми, пов’язані з учнівством, вирішуються в рамках моделі, наскільки це можливо. Це означає, що обговорюються не ключові елементи моделі, а те, як її модернізувати і підтримувати. Великобританія виступає прикладом того, як складно відновити систему учнівства через небажання роботодавців бути її активними учасниками.<sup>36</sup> Це також може бути однією з причин, чому система учнівства не має успіху у країнах Східної Європи.

Якщо вийти за межі Європи, то приклад Мексики показує, як навіть попри те, що ця країна не має традицій учнівства, вона успішно впровадила деякі базові її елементи у свою національну систему професійної освіти і навчання:

- Місця проведення навчання: навчання переважно проходить на підприємстві;
- Зміст навчання: учні навчаються у відповідності до обумовленої навчальної програми і описів місць навчання з допомогою навчальних заходів на підприємстві або таких, що проводяться кількома підприємствами;
- Договір про навчання: договір про навчання укладається між учнем і підприємством, що проводить навчання;

- Реєстрація акредитованим/компетентним органом: договори про навчання реєструються;
- Винагорода за учнівство: договір передбачає виплату щомісячної матеріальної допомоги на учнівство у розмірі 100 євро. Це відповідає поточній мінімальній заробітній платі;
- Звітність: учні щотижня заповнюють звітні книжки.<sup>37</sup>

Хоча модель учнівства, яка передається за традицією, не можна просто скопіювати з однієї країни та вставити в іншу, чимало країн, зокрема і в Європі, на даний момент черпають натхнення з досвіду і найкращої практики інших країн і намагаються використати ці знання для власних процесів модернізації професійної освіти і навчання, щоб задовольнити свої національні потреби.<sup>38</sup>

#### *Забезпечення трансферу компетентностей на основі визнаних освітньо-професійних стандартів*

Якщо компетентності, що здобуваються при навчанні на робочому місці на конкретних підприємствах, не “можуть передаватися” іншим підприємствам (з тієї ж чи з іншої галузі), то така система не буде приваблювати учнів і роботодавців. Зобов’язуючі і визнані освітньо-професійні стандарти становлять основу мобільності кваліфікацій. Є два основні аспекти, що асоціюються з навчанням за визнаною кваліфікацією: (i) відповідні програми навчання готують учнів для низки кваліфікованих видів діяльності, які не є характерними лише для якогось конкретного підприємства і (ii) таке навчання має на меті сприяти особистісному розвитку учнів. Первинна мета учнівства – дати можливість молоді отримати комплексну професійну компетентність, спрямовану на те, аби вони могли ефективно та інноваційно, самостійно та у співпраці з іншими виконувати свою роботу. Це включає, зокрема, самостійне планування, виконання і контроль. Всі ці компетентності потрібно продемонструвати на іспитах у встановленому законодавством порядку. Учні зацікавлені у компетентностях, які передаються, адже це передумова мобільності. Інакше вони можуть залишитися прив’язаними до якоїсь роботи у конкретного роботодавця, що обмежить їхні можливості покращення професійної діяльності та мобільності. Хоча чимало роботодавців зацікавлені у тому, аби утримати в себе учня, в якого вони “вклали кошти”, від трудової мобільності можуть отримати вигоду всі, адже вона сприяє життєздатності бізнес-середовища.

Забезпечення трансферу компетентностей на основі визнаних освітньо-професійних стандартів вказує на важливість гарантування того, щоб навчання у професійній школі та навчання на підприємстві були частиною єдиної освітньо-професійної програми, і щоб підприємства були зобов’язані навчати учнів виконувати усі завдання, передбачені програмою, а не обмежувати навчання кількома завданнями.

#### *Відсів учнів і переманювання з боку конкурентів*

Деякі роботодавці, можливо, не хочуть брати на навчання учня, бо бояться, що учень може не закінчити програму навчання і піти десь на півдорозі, а це додасть значних витрат роботодавцеві. Відсів учнів – це, звичайно, ризик, якого не уникнеш, однак його можна звести до мінімуму шляхом супроводу і належного консультування з боку закладів професійної освіти.

Переманювання учнів конкурентами, після того як вони стали кваліфікованими робітниками і можуть стати значним набутком для роботодавця, – це ще один ризик, який може впливати на ставлення деяких роботодавців до учнівства. Належна організація моделі учнівства, дисципліна серед роботодавців “під контролем” об’єднання роботодавців, а також схеми відшкодування та компенсації витрат можуть деякою мірою вирішити цю проблему.

#### *Гнучкість у вирішенні проблем розвитку/очікувань щодо майбутніх потреб у навичках*

Оскільки світ роботи змінюється все швидше, важливо, щоб модель учнівства могла швидко реагувати на, скажімо, потреби зміни наявних і розробки нових освітньо-професійних програм. Все вищий технологічний рівень, який вимагається практично у всіх професіях, підвищив і рівень необхідних академічних компетентностей. Складність деяких продуктів і виробничих процесів передбачає вищий рівень витрат на обладнання, а все це впливає на моделі учнівства.

Вищий технологічний рівень може змінити баланс між навчанням у професійній школі і навчанням на підприємстві, оскільки шкільне середовище може краще підходити для вивчення теорії. Окрім того, оскільки виробниче обладнання стає все складнішим і дорожчим, підприємства можуть менше хотіти використовувати таке обладнання для навчання, аби не ризикувати, що обладнання пошкодять чи що часто виникатиме потреба у його ремонті. У такій ситуації підприємства проситимуть, аби навчання у професійній школі включало більше практичної підготовки, перед тим як учень розпочне працювати на обладнанні підприємства.

Модель учнівства повинна швидко пристосовуватися до таких змін. Це не лише питання гнучкості процедур для швидкої адаптації освітньо-професійних програм, а й питання гнучкості соціальних партнерів, які не повинні опинитися у ситуації, коли їхні власні інтереси перешкоджатимуть змінам. Вони не повинні зациклюватися на старих позиціях, для прикладу, захищати позиції минулого, які не відповідають довгостроковим інтересам членів. Відповідно, передумовою постійної актуальності учнівства є власне поєднання гнучкості системи учнівства і гнучкості зацікавлених сторін.

Соціальних партнерів слід також залучати до раннього визначення необхідних навичок, особливо в контексті модернізації програм початкового та подальшого навчання. У процесі перегляду або оновлення навчальних програм у зв'язку зі змінами кваліфікаційних вимог, експерти від соціальних партнерів повинні формувати робочі групи. Усі ці заходи є важливими для раннього визначення кваліфікаційних потреб. Окрім цього, аналіз і дослідження кваліфікаційних потреб відіграють важливу роль у забезпеченні якості та актуальності політики і законодавства у сфері професійної освіти і навчання. Моделі та процеси прогнозування майбутніх потреб у навичках є важливими для реформування професійної освіти і навчання. Надійні прогнози визначають розвиток стандартів, навчальних програм і змісту навчання і мають на меті гарантувати якість знань, навичок і компетентностей учнів, а отже, і їхні шанси на працевлаштування зараз і в майбутньому. Погані прогнози можуть привести до надання професійного навчання, яке не відповідає потребам роботодавців, або до невідповідної пропозиції випускників, і результатом стане те, що потреби у навичках і робочій силі не вдасться задовольнити або що пропозиція кваліфікованих кандидатів перевищуватиме попит. Ці фактори безпосередньо впливають на привабливість шляху професійної освіти і навчання для молоді.

І нарешті, адміністративні вимоги та процедури прийому учня повинні бути простими і легкими у застосуванні роботодавцями. Інакше бюрократія стане бар'єром на шляху розвитку системи.

#### Прогнозування навичок у Фінляндії

Національне управління освіти Фінляндії розробило «Модель Мітенни (Mitenna Model)» для прогнозування потреб у професійному навчанні і навичках по всій державі і в регіонах. Цей метод базується на статистичних даних. Уряд у 2005 році створив Мережу прогнозування, яка включає представників усіх міністерств та Адміністрації прем'єр-міністра. Цілі мережі – координувати діяльність міністерств з питань прогнозування, сприяти прогнозуванню на регіональному рівні, а також гарантувати донесення результатів до відома тих, хто формує політику. Ця мережа контактує з науково-дослідними установами і публікує звіти. Щороку мережа організовує Форум прогнозування, який функціонує як засіб суспільного обговорення між міністерствами, регіональними та місцевими урядами та організаціями ринку праці.

І Модель Мітенни, і Мережа прогнозування мають на меті покращити якість та актуальність професійної освіти і навчання шляхом надання надійної та корисної інформації про вид та обсяги освіти, необхідної для забезпечення потреб майбутнього у навичках і гарантування доступу до кваліфікованої робочої сили. Цю інформацію використовують для скерування професійної освіти і навчання у правильне русло: наприклад, для корегування набору учнів, відстеження проблем з робочою силою і забезпечення ранньої ідентифікації надмірної пропозиції. Акцент робиться на регіональних очікуваннях та діалозі. Результати допомагають учням у профорієнтації і виступають ресурсом для Плану розвитку освіти і досліджень, що його Уряд приймає раз на чотири роки. Он-лайн інформаційна служба для прогнозування під назвою ENSTI базується на Моделі Мітенни. Її було створено спеціально для того, аби обслуговувати користувачів і тих, хто створює прогнози у сфері освіти і ринку праці.

Джерело: ENQA-VET (2009): *Making IVET more attractive for learners*, p. 1/ *Як зробити початкову професійну освіту і навчання привабливішою для учнів*, ст.1

## Шляхи до подальшої освіти чи навчання

Частково привабливість професійної освіти і навчання лежить у сильному акценті на потребах ринку праці та у підготовці молоді до вступу на ринок праці як кваліфікованих робітників. Однак у багатьох країнах такий сильний акцент також привів до відокремлення такої траєкторії навчання від загальної академічної. Аби навчання впродовж життя стало реальністю, модель учнівства повинна забезпечувати шляхи до вищої професійної освіти та академічної освіти. Це означає, що кожна освітньо-професійна програма – після успішного завершення – повинна відкривати принаймні один шлях до подальшої і вищої освіти. Це не лише питання вступу чи переривання освіти, а й практичної організації програми учнівства для сприяння проходженню такого шляху. Досвід Німеччини показує, що оскільки під час іспиту учнів, що його проводять палати, недостатньо оцінюється навчання у закладах професійної освіти, учні можуть не сприймати його всерйоз. Це може обмежувати їхню можливість переходу до вищої освіти, оскільки вступ базується на загальній оцінці навчальних досягнень.

### Офіційна заява Правління Федерального інституту професійної освіти BIBB щодо Німецької рамки кваліфікацій

Що стосується узгодження кваліфікацій в межах Німецької рамки кваліфікацій, то принцип тут такий, що всі рівні повинні бути досяжними за допомогою різних освітніх та професійних траєкторій. Це єдиний спосіб покращення і проникності і прозорості між вищою освітою і професійною освітою і навчанням та досягнення їхньої видимості.

[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA\\_Stellungsnahme\\_DQR\\_final\\_en.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_Stellungsnahme_DQR_final_en.pdf)

Європейські ініціативи, такі як Європейська система кредитів для професійної освіти і навчання і Європейська рамка кваліфікацій, якраз і стосуються цієї теми. Загалом, можна відзначити, що внутрішні питання і загальноєвропейські питання за останні декілька років тісно переплелися. Покращення прозорості освітніх траєкторій, полегшення доступу до вищої освіти, більше рівних можливостей та можливостей переміщення між освітніми системами та рівнями – це основні цілі ініціатив у сфері освітньої політики. Високий ступінь прозорості у системі учнівства – це передумова спроможності визначити і скористатися можливостями професійного розвитку. Стандартизовані

описи отриманих результатів навчання додають прозорості. Результати навчання і кваліфікації повинні визначатися і формулюватися таким чином, щоб гарантувати найвищу сумісність між різними освітніми траєкторіями, навчальними закладами, освітніми системами, різними кар'єрними шляхами і, останнє, але не менш важливе, окремими країнами в Європі і не тільки. Визнання навиків та компетентностей не повинно залежати від шляху їхнього набуття.

## 8 УКРАЇНА І НАВЧАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Наведена вище презентація головно європейських систем учнівства демонструє і їхні спільні риси, і те, що такі системи глибоко вкорінені в і відображають особливі соціально-культурні традиції. Такі соціально-культурні особливості перешкоджають копіюванню системи, чого взагалі слід уникати. Весь процес розробки та створення системи учнівства сам по собі становить важливу і необхідну частину її успішного впровадження. Нижче ми коротенько оглянемо впровадження учнівства в країнах Східної Європи, традиції професійної освіти і навчання яких дещо схожі до українських. А далі розглянемо учнівство в контексті України та обговоримо деякі труднощі з його потенційним широким впровадженням.

### 8.1 Впровадження учнівства в країнах Східної Європи

Створення системи учнівства, яка була би чимось більшим, ніж просто виробнича практика (класика учнівства), виявилось непростим завданням, оскільки складно забезпечити необхідне поєднання передумов. Нещодавній досвід європейських країн, що знаходяться на перехідній стадії, не вселяє оптимізму. Уже згадувалося, що у Словенії не вдалося заручитися необхідною підтримкою з боку роботодавців, а у Кошишній Югославській Республіці Македонії впровадження німецької дуальної моделі поглинуло практично всі місця для учнівства, що показало, наскільки складно на практиці впровадити модель учнівства.<sup>39</sup>

Попри те, що частина Національної програми модернізації професійної освіти і навчання Болгарії підтримується різними проектами, модель учнівства становить лише незначну частину системи професійної освіти і навчання.<sup>40</sup> Хоча в Чехії змінами у Законі про школи в 2009 і 2011 роках і впроваджено сертифікати (свідоцтва) про учнівство, їхнє визначення учнівства не відповідає визначенню ЄС.<sup>41</sup> Така сама ситуація, здається, і в Словаччині.<sup>42</sup> У Польщі навчання на робочому місці обмежується 160 годинами протягом навчального року (близько 4-6 тижнів), але це більше виробнича практика, аніж учнівство.<sup>43</sup>

Угорщина впровадила нову систему професійної освіти і навчання, в якій середня професійна освіта включає набагато більше практичного навчання, яке надається – повністю чи частково – в таких формах:

*«i) навчання на базі закладу професійної освіти» (практичне навчання організовується у будь-якому “ місці практичної підготовки”, яке утримує/яким керує або заклад професійної освіти, або юридична структура, або економічна організація, або окремий підприємець, або у “централізованому місці навчання” від Регіонального інтегрованого центру професійної підготовки); ii) «почергове навчання» (практичне навчання, що забезпечується на основі договору про співпрацю між закладом професійної освіти і підприємством) і, нарешті; iii) «учнівство» (практичне навчання, що його проводить підприємство на основі договору з учнем, який укладається між учнем та підприємством, під наглядом представника відповідної місцевої торгово-промислової палати)».<sup>44</sup>*

Програми учнівства<sup>45</sup>, впроваджені в Румунії (Закон про учнівство від 2005 року), виявилось важко реалізувати в повному обсязі. Вимоги до підприємств, котрі беруть учнів, виявилися для роботодавців надто високими, що відлякує їх від того, аби брати учнів.<sup>46</sup> Міністерство праці затверджує тих роботодавців, які можуть проводити навчання учнів. Роботодавці залучені до оцінки навчальних досягнень учнів. У спробі сприяння учнівству було спрощено процедури затвердження.<sup>47</sup> Подальші ініціативи, спрямовані на посилення системи, повинні також включати збільшення стимулів для роботодавців і покращення координації та інтеграції політики між освітніми та трудовими ініціативами, що мало би примножити програми учнівства і виробничої практики.<sup>48</sup>

В Естонії професійна освіта може надаватися і як навчання на базі професійної школи, і як навчання на робочому місці (учнівство). У 2011 році програми учнівства охопили лише 2,1% усіх учнів, що здобували професійну освіту.<sup>49</sup> Латвійська система учнівства становить лише маленьку відокремлену частину системи професійної освіти і навчання, яка, з адміністративного погляду, тісно пов'язана з Палатою ремесел Латвії. Хоча програми учнівства і регулюються законодавством (Закон про ремесла 1993 року), вони не входять до національної класифікації освітніх програм.<sup>50</sup> Закон про професійну освіту в Литві (2007) ввів учнівство як частину системи професійної освіти і навчання. Хоча модель учнівства має чимало класичних рис учнівства, вона мало використовується, що і стало причиною появи у 2013 році проекту Європейського структурного фонду, спрямованого на подальший розвиток учнівства.<sup>51</sup>

Якщо подивитися на ситуацію за межами країн Східної Європи, можна побачити, що досвід Сирії (доконфліктний період) віддзеркалює ці результати. В ході реалізації проекту ЄС з модернізації професійної освіти і навчання, який, поміж іншим, був спрямований на розширення існуючої системи учнівства, окремі віддані і далекоглядні роботодавці взяли на себе ініціативу переконати інших роботодавців у перевагах учнівства. Досвід Великобританії показує, що як тільки система учнівства перестає працювати, її важко відродити без суттєвої підтримки та інвестицій з боку держави та об'єднань соціальних партнерів.

Як видно з короткого огляду досвіду учнівства в країнах Східної Європи, це складний процес. Класична версія учнівства, відома на основі таких країн, як Австрія, Данія, Німеччина та Швейцарія, не пустила коріння у Східній Європі. Створені програми учнівства – це спрощена версія, щось посередині між виробничою практикою та класичною моделлю учнівства.

Однак це не слід сприймати як свідчення того, що учнівство є недоцільним чи неактуальним, натомість як те, що добре функціонуюча система учнівства може визріти лише завдяки рокам відданої праці усіх залучених партнерів. Основним чинником тут є зрілість соціального партнерства (соціального діалогу), включаючи зобов'язання партнерів діяти від імені системи і в довгострокових інтересах, а не у власних обмежених і короткострокових інтересах. У цьому відношенні потрібно налагодити взаємодовіру і постійно підтримувати її. Це особливо стосується країн, де процес модернізації професійної освіти і навчання ще не дійшов до стадії, на якій роботодавці – як група – можуть об'єднатися за спільною стратегією чи позицією з питань професійної освіти загалом і з питань учнівства чи навчання на робочому місці зокрема. З іншого боку, уряду потрібно довести, що він готовий децентралізувати прийняття рішень і водночас залучати роботодавців до процесу прийняття ключових рішень у сфері регулювання навчання на робочому місці.

Створення відкритих і прозорих процедур, які базуються на рівності, сформує соціальний діалог і спростить налагодження довіри. Коли залучення соціальних партнерів стане прогнозованим завдяки таким процедурам, то процес прийняття рішень стане інклюзивним, а бажання соціальних партнерів приймати колективні рішення можна буде краще стимулювати.

## **8.2 Учнівство і виробнича практика в Україні**

У радянську епоху професійно-технічні навчальні заклади дуже тісно співпрацювали з підприємствами. Підприємства гарантували проведення навчання на робочому місці, що збагачувало процес навчання доступом до навчальних матеріалів, обладнання та розумінням світу роботи. У багатьох випадках ПТНЗ створювалися на базі підприємств, що створювало чудові можливості професійного обміну між ПТНЗ і підприємствами.

Із настанням незалежності такий тісний зв'язок було зруйновано, що привело до ситуації, коли системі професійно-технічної освіти позбавили складової навчання на робочому місці. Україна роками бореться за відновлення тісної співпраці з роботодавцями, аби, серед іншого, забезпечувати необхідне практичне навчання. Різні закони з роками пристосовувалися таким чином, щоб сприяти впровадженню схем виробничої практики та учнівства.<sup>52</sup> Із цих двох ширше використовується модель виробничої практики. Однак не завжди спостерігається чітке розмежування між виробничою практикою та учнівством, тобто про виробничу практику часто говорять як учнівство, що, згідно із класичним поглядом на учнівство, не є правильним і може спричинювати непорозуміння.

### *Виробнича практика*

Практичне навчання є частиною навчання усіх учнів, які отримують післяшкільну освіту, включаючи програми ПТНЗ. Практичне навчання відрізняється для студентів вищих навчальних закладів і учнів ПТНЗ в плані того, як воно організоване і як проводиться.

Якщо зосередитися на практичному навчанні в рамках ПТО, то виробнича практика становить невід'ємну частину освітньо-професійних програм. Законодавча база визначає, що ПТНЗ і роботодавці зобов'язані знаходити місця для проходження виробничої практики для учнів ПТНЗ, а також загалом визначає умови, які обумовлюють виробничу практику. Видається загальним правилом, що 40% освітньо-професійної програми повинні проводитися у формі виробничої практики у роботодавця. ПТНЗ, як виглядає, можуть організовувати виробничу практику на власний розсуд шляхом створення місць виробничої практики на підприємствах, з якими вони підписують угоду про проходження практики своїми учнями. При цьому слід послуговуватися зразком такого договору між ПТНЗ і підприємством.<sup>53</sup> Зразок, серед всього іншого, детально прописує інформацію, якої обмінюються ПТНЗ і підприємство, обов'язки, визначає представника підприємства, який керуватиме практикантом, а також виплати. Тим не менше, не зовсім зрозуміло, наскільки добре виробнича практика інтегрована в освітньо-професійні програми і чи розглядають роботодавці цю виробничу практику як таку, що дає учням

ПТНЗ можливість зазирнути у світ роботи. Однак обговорення цього питання з ПТНЗ показує, що знайти місця для проходження виробничої практики може бути складно. Часто буває так, що роботодавці відмовляються приймати практикантів чи навіть просять, аби їм платили за них. Щоб виконати законодавчі вимоги щодо забезпечення місць для проходження виробничої практики, деякі директори ПТНЗ відчують на собі тиск піддатися вимогам роботодавців, що інколи створює для них проблеми і навіть породжує звинувачення у незаконності їхніх дій.

Роботодавці повинні нараховувати практикантові заробітну плату, яка має розподілятися 50/50 між учнем і ПТНЗ. Фінансовий аспект, мабуть, є найсильнішим стимулом і для ПТНЗ, і для учнів шукати місцеві підприємства, які можуть запропонувати необхідні місця для проходження виробничої практики. Такий стимул може негативно вплинути на загальні аспекти навчання: наприклад, коли роботодавці самі визначають, коли їм краще прийняти практикантів, а не керуються вимогами освітньо-професійної програми.

Якщо практикант виконує якесь конкретне завдання в рамках виробництва, то роботодавцю, можливо, доведеться підписати з ним трудовий договір на визначений термін. Якщо підприємство не дотримується Трудового кодексу по відношенню до практикантів, то підприємство може врешті-решт опинитися у ситуації, коли де факто найняло на роботу постійного працівника після закінчення виробничої практики. Окрім того, роботодавцеві, можливо, також доведеться повідомити місцевий центр зайнятості про цей трудовий договір. Складно оцінити, чи такі вимоги і процедури є справжньою проблемою для роботодавців і, відтак, бар'єром для впровадження моделі виробничої практики.<sup>54</sup>

Закон «Про зайнятість населення», який було нещодавно введено в дію, дав роботодавцям можливість наймати студентів вищих навчальних закладів і учнів ПТНЗ на випробувальні періоди терміном до шести місяців на безоплатній основі, якщо про це домовились відповідні сторони.<sup>55</sup> Цей випробувальний термін повинен фіксуватися у трудовій книжці працівника, а це означає, що «працівник» має ті самі права та привілеї, що й штатний персонал. Вочевидь, такий захід спрямований на те, аби сприяти виходу молодих випускників на ринок праці. Цікаво буде побачити, як така можливість вплине на міркування роботодавців з приводу виробничої практики і шестимісячної безоплатної праці.

Все вищесказане вказує на важливість забезпечення координації, чіткості і зведення до мінімуму законодавчих та адміністративних вимог, щоб вони не стали перешкодою на шляху до реалізації моделі виробничої практики. Важко сказати, як модель виробничої практики працює на практиці, і наскільки зазначені проблеми справді обмежують її використання та успішність. Однак існуючі проблеми вказують на те, що модель виробничої практики потребує перегляду і пристосування, аби відповідати потребам і ПТНЗ, і учнів, і роботодавців.

#### *Модель учнівства*

Модель учнівства, як видається, використовується менше. Закон «Про професійний розвиток працівників» насправді надає роботодавцям можливість брати учнів для проходження навчання на основі поєднання навчання у навчальному закладі і навчання на підприємстві.<sup>56</sup>

Як видно з цитати і прикладу, що наведені нижче, великі підприємства не хочуть чекати на зміни і розвиток ПТО, і саме тому вони використовують свої ресурси для самостійного вирішення потреб у навичках. Постійна потреба вирішувати проблему з навичками спокійно могла бути однією з причин, яка зумовила прийняття Закону «Про професійний розвиток працівників», адже він дає великим підприємствам законодавчу основу для вирішення їхніх проблем з навичками, зокрема, за допомогою програм учнівства.

«Невпинний розвиток ринку праці, створення нових професій та вимог до них розкрили проблему, яка є однаково важливою і для системи освіти, і для роботодавців, і для кожного з нас. Ця проблема полягає у тім, що знання, які ми отримуємо, надзвичайно швидко

стають застарілими, – зазначає Наталія Ємченко, директор СКМ зі зв'язків із громадськістю. Як найбільший роботодавець у країні, ми не можемо залишатися осторонь цієї проблеми, тому пішли своїм шляхом: ми навчаємо і забезпечуємо професійний розвиток наших працівників у рамках стратегії корпоративної соціальної відповідальності СКМ Груп. Академія ДТЕК та Центр внутрішніх навчань нашої компанії роздрібно торгівлі «Український рітейл» – це своєрідні рольові моделі у цій сфері. Ми сподіваємося, що інші українські роботодавці також підуть таким шляхом. Саме тому ми підтримуємо ініціативи Європейського фонду освіти в рамках проекту навчання впродовж життя.»<sup>57</sup>

Товариство з обмеженою відповідальністю «InterpipeNiko Tube» – одна з компаній, яка скористалася новими можливостями. Ця компанія отримала ліцензію у Міністерства освіти і науки, яка дає компанії можливість проводити учнівські навчання, перекваліфікацію і курси підвищення кваліфікації серед переліку 62 ліцензованих процесій у навчальному центрі компанії. Центр було відкрито 9 червня 2012 року, і на даний момент він пропонує 12 програм. Центр доступний для використання ПТНЗ і підприємствами гірничо-металургійного комплексу Дніпропетровської області. Викладацький склад включає лекторів з Нікопольської професійно-технічної школи при Національній металургійній академії України, Нікопольського центру професійно-технічної освіти, інструкторів професійно-технічного навчання, а також працівників «InterpipeNiko Tube».<sup>58</sup> Інші компанії такого ж рангу, можливо, теж створили власні програми учнівства з метою задоволення своїх потреб у кваліфікованих робітниках з практичними компетентностями.<sup>59</sup>

Ми не змогли знайти жодної оцінки наявної моделі учнівства, тому складно судити, як працює ця модель. Однак видається справедливим сказати, що ця модель і теперішня ситуація у ПТО зовсім ще не дозріли до такого широкого впровадження учнівства, яке би охоплювало роботодавців загалом. Зокрема, саме розуміння з боку роботодавців повинно суттєво покращитися, перш ніж можна буде говорити про впровадження традиційної моделі учнівства. На даний момент, можливо, лише підприємства з необхідними фінансовими потужностями і значними в кількісному та якісному плані потребами у навичках розпочнуть пропонувати програми учнівства. У цьому плані загальне небажання роботодавців брати участь у зобов'язуючому партнерстві у сфері ПТО абсолютно не дивує, якщо взяти до уваги досвід країн Східної Європи.

### **8.3 Посилення навчання на робочому місці – можливий підхід до підсилення виробничої практики в Україні**

З метою вирішення потреби у навчанні на робочому місці для підсилення актуальності освітньо-професійних програм, видається доцільним використати за основу наявну виробничу практику, а також підвищувати її ефективність в плані покращення її інтегрованості в окремі освітньо-професійні програми, якісних вимог до виробничої практики (для прикладу, забезпечення того, аби тривалість виробничої практики справді давала практикантам можливість чомусь навчитися), її прив'язки до підсумкового іспиту учня тощо. Більшість ПТНЗ працюють з «ключовою групою» місцевих роботодавців, які постійно і дуже безпосередньо залучені до створення місць для проходження учнями виробничої практики. Це слід розглядати на серйозній основі для формування зв'язків із ширшою групою роботодавців і для покращення методики моделі виробничої практики.

Таке обґрунтування стоїть і за проектом «Стратегія секторної конкурентоспроможності для України», що реалізовується за підтримки Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР). У партнерстві з Міністерством сільського господарства буде реалізовано третій етап цього проекту, який стане пілотною схемою стажування для сільськогосподарських університетів і роботодавців зі сфери сільського господарства у Львівській області. Хоча пілотний проект і стосується студентів, що здобувають вищу освіту, однак він також може надихати на покращення виробничої практики у системі ПТО.<sup>60</sup>

Покращення виробничої практики у системі ПТО слід здійснювати з метою розвитку виробничої практики на основі індивідуальних договорів між ПТНЗ і роботодавцями та її переходу у структуровану систему навчання на робочому місці. Загалом, це слід базувати на таких принципах:

- Виробнича практика в усіх освітньо-професійних програмах;
- Виробнича практика становить обов'язкову частину формальних освітньо-професійних програм;
- Виробнича практика реалізовується з високим рівнем відданості з боку роботодавців;
- Виробнича практика як частина активної політики на ринку праці (інтеграція ПТО і політики на ринку праці);
- Виробнича практика регулюється на основі комплексної законодавчої бази, у якій всі аспекти виробничої практики прописуються у підзаконних актах.

Розкриття цих принципів по відношенню до ефективності, наявності та якості виробничої практики включало би:

- Залучення роботодавців на усіх етапах та рівнях схеми виробничої практики;
- Стимули для роботодавців для їхнього залучення до виробничої практики. Це можуть бути фінансові стимули (виплати та/чи зменшення податків) або нефінансові (зокрема, громадська похвала і визнання, покращення репутації, представництво, маркетингові засоби тощо). Деяким роботодавцям можна надати можливість продемонструвати свою відданість, і таку можливість не треба ігнорувати;
- Соціальне включення;
- Забезпечення того, аби участь окремих роботодавців відповідала їхнім потребам;
- Розробка схем виробничої практики, які були би пристосовані до потреб малих роботодавців;
- Договір між ПТНЗ (практикантом) і підприємством (приватним чи державним), який би охоплював усі аспекти виробничої практики, включаючи, якщо потрібно, запропоновану компенсацію чи винагороду (що зростає в міру проходження програми);
- Доступна та однорідна інформація про права та обов'язки (соціальний захист) практиканта, роботодавця і ПТНЗ;
- Добре визначені цілі виробничої практики і високоякісний зміст навчання на обох місцях проведення навчання;
- Скерування з боку керівника від підприємства чи наставника, який повинен брати участь в оцінці ефективності діяльності під час і наприкінці виробничої практики;
- Виробнича практика не може замінювати постійну зайнятість;
- Обмеження щодо подальшого проходження виробничої практики та кількості практикантів в одного й того ж роботодавця;
- Визнання того, що у деяких випадках може бути доцільною неоплачувана виробнича практика (як виняток), коли отримується взаємна вигода, що полягає у передачі знань та навчанні і для роботодавця, і для практиканта;
- Зобов'язання роботодавців покращувати співпрацю з державними центрами зайнятості, органами ПТО та іншими зацікавленими сторонами з метою підвищення кількості осіб, що пройшли високоякісну виробничу практику;
- Прості адміністративні процедури, що регулюються на рівні ПТНЗ і роботодавця.

Зрозуміло, що більшість ПТНЗ уже налагодили деякий рівень співпраці з місцевими роботодавцями, і це дуже хороший відправний момент для її майбутнього розвитку. Відповідно, буде доречно підсилити модель виробничої практики на рівні ПТНЗ. В цьому плані було би доречним спершу здійснити оцінку наявної моделі виробничої практики – успіхів та проблем – як перший крок, поміж іншим, зве-

ртаючи увагу на зазначені вище позиції у маркованому переліку. Вищезгаданий проект «Стратегія секторної конкурентоспроможності для України» проаналізував наявну систему, яка, хоча й стосується вищої освіти, також слугуватиме натхненням. Також проект, що реалізовується за підтримки Канадського агентства міжнародного розвитку (CIDA), «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні», що завершився у 2012 році, міг би бути джерелом натхнення при перегляді наявної системи виробничої практики.

Огляд моделі виробничої практики та учнівства повинен, окрім визначення успіхів та проблем, також розглядати можливі зміни. З метою полегшення таких змін у законодавчій базі, слід обговорити техніко-економічне обґрунтування різних форм стимулів, а також, з-поміж іншого, слід звернути увагу на безпосередню участь роботодавців. Дивіться далі.

### *Законодавча база*

Наявна законодавча база регулює виробничу практику за допомогою низки юридичних документів. Буде доцільним скерувати законодавчу базу з метою забезпечення регулювання виробничої практики у ПТО, в найкращому випадку, одним законом про ПТО, що детально викладено у підзаконних актах. Постанова Кабінету міністрів «Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики» – це приклад підзаконного акту, який має важливе значення – навіть більше, ніж первинне законодавство, тобто закони. Окрім того, ця постанова дуже деталізована, для прикладу, у статті 19 визначено шкалу оплати для керівників виробничого навчання залежно від кількості практикантів, а у додатку, що включає зразок типового договору про навчально-виробничу практику, викладено законодавчі та професійні моменти, які можна краще вирішувати, застосовуючи принцип міністерської відповідальності.

Обговорюваний проект Закону «Про професійну освіту» (версія 1), стаття 36 щодо практичної підготовки в професійних навчальних закладах регулює виробниче навчання і виробничу практику. У статті міститься 4 пункти, однак виробниче навчання і виробнича практика також згадуються і в інших статтях, саме тому могло би бути корисним зібрати якомога більше необхідних рекомендацій в одній статті про виробниче навчання і виробничу практику, які далі повинні бути детальніше викладені у підзаконному акті.

Розглядаючи питання натхнення у законодавчій базі інших країн Східної Європи, слід визнати, що цілковито неуніфіковане використання термінів та мови ускладнює процес порівняння різних підходів до навчання на робочому місці на законодавчій основі. Однак ми розглянемо декілька прикладів для натхнення.

Закон про професійну освіту і навчання Косово, для прикладу, включає можливість існування різних форм навчання на робочому місці, включаючи виробничу практику. Як можна побачити нижче, Закон включає загальні рекомендації, тоді як деталі включено до підзаконних актів.

#### *«Стаття 6: Програми формальної професійної освіти та навчання*

*6.5. Цей Закон також дозволяє створювати подвійні форми формальної професійної освіти та навчання, у яких виробниче навчання та досвід беруть на себе підприємства, діючи за договірними домовленостями, що укладаються з освітньою та навчальною установою для цієї програми. Умови та критерії, що регулюють таке надання, буде визначено в Адміністративній інструкції, що її видає MEST (Міністерство освіти, науки і техніки – повну назву введено для роз'яснення), з урахуванням порад Ради професійної освіти.»<sup>61</sup>*

Закон про професійну освіту і навчання Угорщини визначає, що виробниче навчання повинно складати частину програм професійної освіти, і виробниче навчання може надаватися і закладом професійної освіти, і роботодавцями.<sup>62</sup> У Законі про професійну освіту Литви йдеться про навчання на базі закладу професійної освіти і учнівство як дві форми професійної освіти.<sup>63</sup>

Незважаючи на те, що виробнича практика у роботодавців становить мету навчання на робочому місці, може бути досить складно завжди визначити необхідну виробничу практику для усіх учнів, тому заклади професійної освіти повинні забезпечувати виробниче навчання.

Як зазначалося вище, навчання на робочому місці могло би включати цілу низку різних моделей, і саме тому новий закон про професійну освіту міг також би охоплювати різні моделі навчання на робочому місці, зокрема, моделі виробничої практики та учнівства. Якщо би все це об'єднати і описати і загальних термінах та детально викласти у підзаконних актах, то це би обмежило потребу у Законі про професійну освіту, Законі про виробниче навчання і Законі про учнівство. Таким чином, можна би створити чітку законодавчу основу для навчання на робочому місці.

#### *Фінансові стимули як інструмент сприяння виробничій практиці*

Участь роботодавців – як червона нитка, що зв'язує будь-яку модель навчання на місцях. Відтак, життєво важливо визначити і створити відповідні стимули, які можуть практично полегшити їхнє залучення. Серед таких інструментів – фінансові стимули. Слід розглянути можливість запропонувати податкові пільги (чи переглянути наявні податкові пільги) підприємствам, які беруть практиканта. Введення пільги у вигляді зменшення податків чи перегляду наявних податкових пільг – складний момент, адже це вимагатиме участі і затвердження з боку інших потужних міністерств. Так само, ймовірно, буде і якщо треба буде вводити виплати для практикантів.

Однак якщо такі фінансові стимули впроваджуються для подальшого підсилення системи і створення додаткових місць для практикантів у світлі дня, то цілковито необхідно, аби цей фінансовий стимул був потужним і за сумою, і за доступністю, і аби ним було легко керувати. Чітко видно, що, для прикладу, Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики», стаття 16, передбачає податкові пільги для підприємств, котрі беруть учня. Це означає, що податкові пільги по відношенню до ПТО – це не щось нове, саме тому їхню успішність можна оцінити, а також можна подумати, як зробити їх привабливішими і загальнішими.<sup>64</sup>

Можливою також повинна бути інтеграція різних стимулів з метою отримання переваг від координації ініціатив. Роботодавці, що беруть участь у виробничій практиці, можуть отримувати користь від одних навиків і/чи ініціатив щодо зайнятості, для прикладу, від схеми шестимісячного стажування, яка вже тут обговорювалася.

Можна також розглянути і негативні фінансові стимули. Це може означати, що роботодавці, які не беруть практикантів, повинні сплачувати невелику платню, для прикладу, місцевому закладу професійної освіти, за забезпечення виробничого навчання на основі закладу професійної освіти. Техніко-економічне обґрунтування і деталі такого негативного фінансового стимулу треба зафіксувати детальніше.

#### *Обмін навчанням між навчальним закладом і підприємством*

Можливо також, аби заклади професійної освіти пропонували навчання працівникам підприємства, якщо роботодавці беруть практикантів. Такий обмін навчанням за девізом «ви навчаєте учня – ми навчаємо працівника» може також привабити деяких роботодавців. Він далі може перерости у системі гарантій, за допомогою якої роботодавці, що беруть практикантів, зможуть накопичувати навчальні кредити, якими вони зможуть скористатися для підтримки чи розвитку компетентностей своїх пра-

цівників. Такі можливості можна розвивати та ініціювати за іншими інноваційними схемами, що базуються на привабливості для роботодавців.

#### *Приклади належної практики залучення роботодавців до освіти і навчання на робочому місці*<sup>65</sup>

Як уже згадувалося, участь роботодавців у професійній освіті на усіх рівнях виявилася проблемою не лише в Україні, а й по всій Східній Європі. Хоча закон вимагає від українських роботодавців, аби вони забезпечували місця для проходження виробничої практики, однак варто, аби вони добровільно і по-партнерськи були налаштовані на це, оскільки це вплинуло би не лише на кількість практикантів, а й, зокрема, на результати навчання практиканта. Розглядаючи участь роботодавців під кутом соціального партнерства, відправним пунктом для участі роботодавця є те, що вони переконані, що їхня участь, по суті, також їм на користь. Природно, що зазначені вище аспекти (чітка і проста законодавча основа, процедури і фінансові стимули) – це важливі елементи участі роботодавців. У цьому розділі ми зосередимося на інших аспектах. Зразки належної практики участі роботодавців, відтак, взято з країн ЄС, які мають тривалішу традицію залучення соціального партнерства до системи професійної освіти. Приклади – у вигляді позицій у маркованому переліку – наводяться нижче для натхнення:

- Для усвідомлення того, що ж мотивує роботодавців брати участь у виробничій практиці (окрім законодавчої вимоги), важливо не розглядати роботодавців як одну групу. Роботодавці дуже різні за розмірами, сектором, виробничою культурою, практикою залучення кадрів тощо. Можливості для проходження виробничої практики повинні надаватися таким чином, аби вона могла приваблювати роботодавців шляхом задоволення потреб і мотивування різних груп роботодавців. Коли роботодавці беруть участь у розробці усіх аспектів моделі виробничої практики, то участь роботодавця може бути спрощеною. Незалежно від того, чи йдеться про “навчання і набір на роботу власних працівників”, “зайву пару рук” чи “допомогу місцевій молоді у набутті компетентностей, що збільшують шанси на працевлаштування”, чи мотивуючим фактором виступає якесь поєднання, слід визначити підхід до роботодавців. Пам’ятайте, що хоча деякі роботодавці можуть зазначати як причину, чому вони беруть практикантів, добродійність, однак часто вирішальним мотиватором виступає власний інтерес.
- Один аспект, який, як видається, цінують роботодавці, – це участь у виробничій практиці, яка є важливою для конкретної місцевості. Роботодавцям подобається працювати з одним – місцевим – ПТНЗ і пропонувати місця для проходження виробничої практики місцевим учням та студентам. Відтак, важливо наголосити на місцевому елементі і зробити так, аби якомога більше рішень приймалося на місцях.
- Деякі роботодавці потрапляли в такі ситуації, коли їм доводилося навчати якомусь практичному навикові (робоча функція чи завдання) зацікавлених молодих осіб, і це відновлювало загальну мотивацію працівників, змушувало їх пишатися своєю роботою і прагнути покращити свої компетентності. Це дає роботодавцям працівників, що працюють з натхненням, їх стимулює елемент підвищення кваліфікації, і це слід розглядати як перевагу.
- Великі підприємства більше схильні проводити стажування, аніж малі. Однак значна кількість менших підприємств таки беруть практикантів. Великі підприємства мають спеціалізовані відділи кадрів, які можуть краще організовувати роботу і спостерігати за практикантами, аніж менші підприємства, де немає таких відділів. Модель виробничої практики повинна полегшувати участь менших підприємств, для прикладу, шляхом спільного проведення виробничої практики; введенням коротких періодів практики, забезпечення тісніших контактів з боку закладу професійної освіти тощо.
- Ідентифікація і залучення нових роботодавців до проведення виробничої практики – недешево і тривале завдання. Відтак, важливо зосередитися на утриманні роботодавців. Цього можна досягти шляхом частого контактування і на особистих зустрічах, і по телефону, з метою обговорення успіхів практикантів. Те ж саме стосується і підтримки інтенсивніших контактів з практикантом і, зпоміж іншого, забезпечення належного навчання кожного практиканта до проходження виробничої практики. Немає нічого складнішого, аніж змусити роботодавця продовжувати брати нових учнів, якщо у нього є поганий досвід роботи з практикантами. Відтак, важливо намагатися вирі-

шувати потенційні проблеми ще до того, як вони перетворюються на проблему. Це далеко не легке завдання, однак важливо постійно підтримувати діалог. Заклад професійної освіти повинен також мати повноваження припиняти проходження виробничої практики, яка не є корисною для практиканта і/чи роботодавця.

Залишається запитання, як ці рекомендації та приклади можна якнайкраще застосовувати в Україні.

І нарешті, у поточному огляді ПТО слід розглянути питання покращення виробничої практики. Проект цього закону включає виробничу практику, однак, вона не повністю охоплена в одному розділі чи одній статті. Необхідно було би підкреслити її важливість шляхом прив'язки виробничої практики до цілі ПТО і повністю охопити юридичні вимоги в окремому положенні. Знову ж таки, це слід зробити, проконсультувавшись із роботодавцями.

---

1 Учні́вство розглядається як важливий приклад навчання на робочому місці. Для цікавих думок щодо навчання на робочому місці див. *“Study on quality assurance systems in work based learning and assessment in European VET”* European Network for Quality Assurance in VET, 2009, р. 17-19/ *«Дослідження систем забезпечення якості навчання на робочому місці та оцінювання в контексті європейської професійної освіти і навчання»*, Європейська мережа забезпечення якості професійної освіти, 2009, ст.17-19

2 *“Mesterlære - den historiske baggrund (Учні́вство – історична довідка)”* af Birgitte Schade og Charlotte Mejlbjerg. Modus - November 12, Dansk Musikpædagogisk Forening.

<http://www.dmpf.dk/media/52552/mesterlaeredel1nov12.pdf>. *“Short History of Apprenticeships (Коротка історія учнівства)”* by Dr. Recharad Evans. <http://www.technicaleducationmatters.org/node/172>. *“History of Apprenticeship (Історія учнівства)”* <http://www.lni.wa.gov/TradesLicensing/Apprenticeship/About/History/>

3 У контексті Європейського альянсу учнівства, це *«ті форми початкової професійної освіти і навчання, які формально поєднують або чергують навчання на підприємстві з навчанням у навчальному закладі і в результаті успішного закінчення яких видаються державно визнані початкові освітньо-професійні кваліфікації.»* [http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/doc/concept\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/doc/concept_en.pdf)

Cedefop, Європейський центр розвитку професійної освіти, визначає учнівство як *«Систематичний, довгостроковий вид навчання, в якому чергуються періоди на робочому місці та в навчальному закладі або центрі підготовки. Учень пов'язаний з роботодавцем договором та отримує винагороду (заробітну плату або матеріальну допомогу). Роботодавець бере на себе відповідальність за надання учневі конкретної професії.»* CEDEFOP, Термінологія європейської політики у сфері освіти і навчання – Підбірка 100 ключових термінів, Тесалонікі, 2008

EUROSTAT використовує таке визначення: *«Учні́вства мають на меті доповнити отримувану освіту або програму навчання в рамках системи формальної освіти. Протягом навчального часу чергуються періоди практичного навчання на робочому місці (на базі навчального підприємства або за його межами) і загальної/теоретичної підготовки в навчальному закладі або центрі підготовки (на тижневій, місячній або річній основі). Учні́вство повинно відповідати таким критеріям:*

- *Учні́вство – це складова формальної освітньої програми.*
- *Після успішного закінчення учнівства учні кваліфіковані для працевлаштування у конкретній професії або групі професій, про що свідчить отримана кваліфікація або сертифікат.*
- *Ключові елементи учнівства (наприклад, професія, тривалість, навички для опанування) визначаються договором про навчання між учнем і роботодавцем напряму або через навчальний заклад.*
- *Учасник програми учнівства отримує винагороду (заробітну плату або матеріальну допомогу).*
- *Тривалість договору або формальної угоди становить принаймні 6 місяців, але не більше 6 років (критерії тривалості повинні обговорюватися на засіданні Робочої групи).*
- *У більшості випадків договір про учнівство або формальна угода передбачає відсутність будь-яких інших формальних домовленостей між роботодавцем та учнем перед початком учнівства.»* Eurostat, Робоча група з питань покращення якості освітніх змінних величин у дослідженнях робочої сили та інших дослідженнях домашніх господарств. 2.3 Огляд теми 3 (другорядні змінні величини) – Учні та практиканти, травень 2010

4 *“Apprenticeship supply in the Member States of the European Union”*, European Union, 2012/ *«Пропозиція у сфері учнівства в країнах-членах Європейського Союзу»*, Європейський Союз, 2012

5 *“Apprenticeship supply in the Member States of the European Union”*, European Union, 2012, р.38/ *«Пропозиція у сфері учнівства в країнах-членах Європейського Союзу»*, Європейський Союз, 2012, ст.38

6 *“Initial vocational education and training (IVET) in Europe”*, CEDEFOP, 2008, р. 23/ *«Початкова професійна освіта і навчання в Європі»*, CEDEFOP, 2008, ст.23 [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/IVET\\_Review\\_08.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/IVET_Review_08.pdf)

7 *“European Alliance for Apprenticeships”*, р. 2/ *«Європейський альянс учнівства»*, ст.2 [http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/faq\\_en.htm#3](http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/faq_en.htm#3)

8 Системи навчання на базі професійних навчальних закладів, а також ті, які вважаються системами учнівства на базі навчальних закладів, фінансуються в основному за рахунок державних коштів.

---

9 "Jahresbericht 2008 – 2009". p 9. [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12voe\\_jahresbericht\\_2008-2009.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12voe_jahresbericht_2008-2009.pdf) and "Kosten der betrieblichen Berufsausbildung - Schaubild 8.1" <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Ab0801.pdf>

10 "Costs and benefits of in-company vocational training (*Bunpmam i vuzodu profesiynogo navchannya na pidpriemstvi*)" by Ursula Beicht, Hermann Herget and Günter Walden, BIBB, 2005 [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1\\_bwp\\_special-edition\\_beicht.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_bwp_special-edition_beicht.pdf)

11 "Apprenticeship supply in the Member States of the European Union", European Union, 2012, p.74/ «Пропозиція у сфері учнівства в країнах-членах Європейського Союзу», Європейський Союз, 2012, ст.74

12 "Apprenticeship supply in the Member States of the European Union", European Union, 2012, p.44/ «Пропозиція у сфері учнівства в країнах-членах Європейського Союзу», Європейський Союз, 2012, ст.44

13 "Apprenticeship supply in the Member States of the European Union", European Union, 2012, p.65 & 82/ «Пропозиція у сфері учнівства в країнах-членах Європейського Союзу», Європейський Союз, 2012, ст.65, 82

14 "What is a Traineeship?" / «Що таке виробнича практика?» <http://www.apprenticeships.org.uk/be-an-apprentice/traineeship-opportunities.aspx>

15 "Apprenticeship supply in the Member States of the European Union", European Union, 2012, p.41/ «Пропозиція у сфері учнівства в країнах-членах Європейського Союзу», Європейський Союз, 2012, ст.41

16 "European Alliance for Apprenticeships (*Європейський альянс учнівства*)"

[http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/faq\\_en.htm#3](http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/faq_en.htm#3). Eurostat визначає виробничу практику як «ще одну форму професійного навчання, що передбачає отримання практичного досвіду на робочому місці (на базі навчального підприємства або за його межами)... Виробнича практика може бути або складовою формальної освітньої програми, або неформальним навчанням, яке організовує освітній/ навчальний заклад або роботодавець... Виробнича практика пропонує оплачувану або неоплачувану професійну підготовку учням, а також безробітним протягом обмеженого періоду часу... Провести чітку межу між учнівством і виробничою практикою в рамках формальної освітньої програми складно.» Eurostat, Робоча група з питань покращення якості освітніх змінних величин у дослідженнях робочої сили та інших дослідженнях домашніх господарств. 2.3 Огляд теми 3 (другорядні змінні величини) – Учні та практиканти, травень 2010

17 "The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020" / «Комюніке про розширення європейського співробітництва в галузі професійної освіти і навчання на період 2011-2020рр.», комюніке європейських міністрів з питань професійної освіти і навчання, європейських соціальних партнерів і Європейської комісії, зустріч у Брюгге 7 грудня 2010 року для перегляду стратегічних підходів і пріоритетів Копенгагенського процесу на 2011-2020рр. [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf), p. 8 & 9.

18 Роботодавці у Великобританії зазначають, що деяким молодим людям бракує відповідних навичок і ставлення для прийому на учнівство. Програми виробничої практики розглядаються як спосіб підготовки молоді віком 16-24 років до учнівства шляхом подальшого розвитку їхніх навичок і формування необхідної мотивації. Схожа картина спостерігається і в інших країнах Європи. "Traineeship: Supporting young people to develop the skills for Apprenticeships and other sustained jobs", National Foundation for Educational Research, February 2013/ «Виробнича практика: Підтримка молоді в розвитку необхідних навичок для учнівства або постійного працевлаштування», Національний фонд освітніх досліджень, лютий 2013

19 "Helpdesk on Apprenticeship & Traineeship Schemes. Frequently Asked Questions. Key features of Apprenticeship & Traineeship schemes" / «Довідка з питань схем учнівства та виробничої практики. Поширені питання. Ключові риси учнівства та виробничої практики»

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&intPageId=1867&langId=en>

20 Роботодавців попросили оцінити придатність до працевлаштування осіб з різними кваліфікаціями за шкалою від 1 до 10, де 1 – взагалі не придатний до працевлаштування, а 10 – високий рівень придатності. Середній бал для учасників програм учнівства становив 7,36, а для інших – 6,382. На основі цього підрахували відсоткову перевагу в отриманні працевлаштування  $(7,36-6,382)/6,382 \times 100 = 15\%$ . Особи, які пройшли учнівство вищого рівня (ступеня), отримали від роботодавців оцінку в 7,98 балів. Відповідно, відсоткова перевага становить  $(7,98-6,382)/6,382 \times 100 = 25\%$ . Див. "More than half of young people put Apprenticeships as "First Choice" / «Більша частина молодих людей надає перевагу програмам учнівства» <http://www.apprenticeships.org.uk/news-media/latest-news/article353.aspx>

- 
- 21 *"Costs and benefits of apprenticeships in the lowest track of VET"* by Katleen De Rick in Conference Proceedings International Network on Innovative Apprenticeship Situated Competence Development through Innovative Apprenticeships. The Role of Different Stakeholders. Edited by Peter Schlögl, Felix Rauner, Philipp Grollmann, Erica Smith. Vienna, Austria, 01-02 February 2008, pp. 153-158/ *«Витрати і вигоди програм учнівства на найнижчих щаблях системи професійної освіти і навчання»*, Katleen De Rick, матеріали конференції, Міжнародна мережа інноваційного учнівства – розвиток компетентності через інноваційні програми учнівства. Роль різних зацікавлених сторін. Під редакцією: Peter Schlögl, Felix Rauner, Philipp Grollmann, Erica Smith; Відень, Австрія, 1-2 лютого 2008, ст.153-158
- 22 *"Costs and benefits of apprenticeships in the lowest track of VET"* by Katleen De Rick in Conference Proceedings International Network on Innovative Apprenticeship Situated Competence Development through Innovative Apprenticeships. The Role of Different Stakeholders. Edited by Peter Schlögl, Felix Rauner, Philipp Grollmann, Erica Smith. Vienna, Austria, 01-02 February 2008, pp. 153-158/ *«Витрати і вигоди програм учнівства на найнижчих щаблях системи професійної освіти і навчання»*, Katleen De Rick, матеріали конференції, Міжнародна мережа інноваційного учнівства – розвиток компетентності через інноваційні програми учнівства. Роль різних зацікавлених сторін. Під редакцією: Peter Schlögl, Felix Rauner, Philipp Grollmann, Erica Smith; Відень, Австрія, 1-2 лютого 2008, ст.153-158
- 23 *"Costs – benefits – quality: the specific profile of Austrian apprenticeship and its future potentials and drawbacks"* by in Lorenz Lassnigg in Conference Proceedings International Network on Innovative Apprenticeship Situated Competence Development through Innovative Apprenticeships. The Role of Different Stakeholders. Edited by Peter Schlögl, Felix Rauner, Philipp Grollmann, Erica Smith. Vienna, Austria, 01-02 February 2008, p. 166/ *«Витрати – вигоди – якість: характеристика австрійської системи учнівства, її майбутні можливості та проблеми»*, Lorenz Lassnigg, матеріали конференції, Міжнародна мережа інноваційного учнівства – розвиток компетентності через інноваційні програми учнівства. Роль різних зацікавлених сторін. Під редакцією: Peter Schlögl, Felix Rauner, Philipp Grollmann, Erica Smith; Відень, Австрія, 1-2 лютого 2008, ст.166
- 24 *"Costs, Benefits and Quality of Apprenticeships - a Regional Case Study"* by Felix Rauner/Lars Heinemann/Dorothea Piening/Rainer Bischoff in Conference Proceedings International Network on Innovative Apprenticeship Situated Competence Development through Innovative Apprenticeships. The Role of Different Stakeholders. Edited by Peter Schlögl, Felix Rauner, Philipp Grollmann, Erica Smith. Vienna, Austria, 01-02 February 2008, p. 173/ *«Витрати, вигоди та якість програм учнівства – Регіональне дослідження»*, Felix Rauner/Lars Heinemann/Dorothea Piening/Rainer Bischoff, матеріали конференції, Міжнародна мережа інноваційного учнівства – розвиток компетентності через інноваційні програми учнівства. Роль різних зацікавлених сторін. Під редакцією: Peter Schlögl, Felix Rauner, Philipp Grollmann, Erica Smith; Відень, Австрія, 1-2 лютого 2008, ст.173
- 25 *"Money plays a role! Are trainees satisfied with their pay?"* by Ursula Beicht, Andreas Krewerth, BIBB REPORT Issue 14/10/ *«Гроші мають значення! Чи задоволені учні своєю зарплатою?»*, Ursula Beicht, Andreas Krewerth, Звіт BIBB, випуск 14/10; <http://www.bibb.de/en/55051.htm>
- 26 *"Challenges and change: Apprenticeships in German-speaking Europe"* by Hilary Steedman in Tony Dolphin and Tess Lanning (eds.) Rethinking Apprenticeships, London: Institute for Public Policy Research, p.96/ *«Виклики та зміни: Учнівство в німецькомовній Європі»*, Переосмислення учнівства, Лондон: Інститут досліджень у сфері державної політики, ст.96
- 27 *"Apprenticeship supply in the Member States of the European Union"*, European Union, 2012, p.77/ *«Пропозиція у сфері учнівства в країнах-членах Європейського Союзу»*, Європейський Союз, 2012, ст.77
- 28 *"Proposed job pact to tackle youth unemployment (Пропонований трудовий пакт для вирішення проблеми безробіття серед молоді)"* <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/08/articles/se1208019i.htm>. *"New agreement to boost youth employment (Нова угода для сприяння зайнятості серед молоді)"* <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/06/articles/bg1206011i.htm>
- 29 Federal Ministry of Education and Research (BMBF): *Training for the Future. JOBSTARTER – objectives, tasks and achievements*, Bonn 2013, p.7-8/ Федеральне міністерство освіти та досліджень (BMBF): *Навчання майбутнього. JOBSTARTER – цілі, завдання і досягнення*, Бонн, 2013, ст.7-8; [http://www.bmbf.de/pub/jobstarter\\_training\\_for\\_the\\_future.pdf](http://www.bmbf.de/pub/jobstarter_training_for_the_future.pdf)
- 30 *"Launch of European Alliance for Apprenticeships (Створення Європейського альянсу учнівства)"*, [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-634\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-634_en.htm)

- 
- 31 "Helpdesk on Apprenticeship & Traineeship Schemes. Frequently Asked Questions. Managing Apprenticeship & Traineeship schemes, evaluation & monitoring"/ «Довідка з питань схем учнівства та виробничої практики. Поширені питання. Управління схемами учнівства та виробничої практики, оцінка і моніторинг»  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&intPageId=1867&langId=en>
- 32 Conference Report "Advice on Apprenticeship and Traineeship schemes with ESF support" (Звіт конференції «Рекомендації щодо схем учнівства та виробничої практики, що реалізуються за підтримки ЄСФ»), 5-6 June 2013, Bedford Hotel and Congress Centre, Brussels, p.10  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10348&langId=en>
- 33 "Rapid Review of Research on Apprenticeships", Learning and Skills Council National Office, June 2008/ «Короткий огляд досліджень у сфері учнівства», Національний офіс Ради з питань професійного навчання і підвищення кваліфікацій (LSC), червень 2008; [http://dera.ioe.ac.uk/9605/1/Apprenticeships\\_Literature\\_Review\\_final.pdf](http://dera.ioe.ac.uk/9605/1/Apprenticeships_Literature_Review_final.pdf)
- 34 "Employers view apprenticeship pact positively despite crisis (Незважаючи на кризу, роботодавці зберігають позитивне ставлення до учнівства)", Eironline  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/11/articles/DE0911019I.htm>
- 35 "Challenges and change: Apprenticeships in German-speaking Europe" by Hilary Steedman in Tony Dolphin and Tess Lanning (eds.) Rethinking Apprenticeships, London: Institute for Public Policy Research, p.98/ «Виклики та зміни: Учніство в німецькомовній Європі», Переосмислення учнівства, Лондон: Інститут досліджень у сфері державної політики, ст.98
- 36 "The Revival of Apprenticeship Training in Britain?" by H. Gospel, Centre for Economic Performance Discussion Paper No. 372. October 1997/ «Відновлення учнівства в Британії?», Н. Gospel, Центр економічних показників, Матеріал для обговорення №372, жовтень 1997
- 37 Saceres-Reebs, Diana / Schneider, Udo: "Vocational education and training in Mexico – how the country has tropicalised the dual model (Професійна освіта і навчання в Мексиці – як країні вдалося пристосувати дуальну модель навчання до тропічних умов)", in: BWP 5 (2013), <http://www.bibb.de/en/65326.htm>
- 38 Thomann, Birgit / Wiechert, Michael: "Towards coherence in vocational education and training." The Central Office for International Vocational Education and Training Cooperation at BIBB/ «До послідовності в професійній освіті і навчанні», Центральний офіс з питань міжнародної співпраці в сфері професійної освіти і навчання при BIBB; <http://www.bibb.de/en/65293.htm>
- 39 "A Renaissance for Apprenticeship Learning and Its Implication for Transitions Countries" by Søren Nielsen in The Architecture of Innovative Apprenticeship, Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects, Volume 18, 2013, p. 104/ «Відродження учнівства та його значення для країн з перехідною економікою», Søren Nielsen, Архітектура інноваційного учнівства, професійно-технічної освіти і навчання: Актуальні питання, проблеми та перспективи, том 8, 2013, ст.104
- 40 У 2010 році було профінансовано 22 партнерства і надано можливість проходження практичної підготовки на підприємствах 1348 учням. Work-Based Learning in Europe - Practices and Policy Pointers, European Commission, p.34/ Навчання на робочому місці в Європі – Практика і політика, Європейська комісія, ст.34  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/work-based-learning-in-europe\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/work-based-learning-in-europe_en.pdf)
- 41 "Czech Republic. VET in Europe – Country report 2012". CEDEFOP. P.23/ «Чехія. Професійна освіта і навчання в Європі – Звіт за 2012 рік», CEDEFOP, ст.23 [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012\\_CR\\_CZ.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_CZ.pdf)
- 42 "Slovakia. VET in Europe – Country report 2012". CEDEFOP. P.12, p 15 & p.22/ «Словаччина. Професійна освіта і навчання в Європі – Звіт за 2012 рік», CEDEFOP, ст.12, 15, 22  
[http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012\\_CR\\_SK.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_SK.pdf)
- 43 "Apprenticeship supply in the Member States of the European Union" European Union, 2012, p.36/ «Пропозиція у сфері учнівства в країнах-членах Європейського Союзу», Європейський Союз, 2012, ст.36
- 44 "Apprenticeship supply in the Member States of the European Union" European Union, 2012, p.43/ «Пропозиція у сфері учнівства в країнах-членах Європейського Союзу», Європейський Союз, 2012, ст.43
- "Hungary. VET in Europe – Country report 2012". CEDEFOP. P.21-23/ «Угорщина. Професійна освіта і навчання в Європі – Звіт за 2012 рік», CEDEFOP, ст.21-23 [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012\\_CR\\_HU.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_HU.pdf)

---

45 «Відповідно до спеціального закону, який регулює інститут учнівства в Румунії, а саме Закону про учнівство від 2005 року (Закон №279/2005), учнівство визначається як особлива і відмінна форма професійного навчання, в рамках якого поєднується зайнятість на основі договору з фіксованим терміном дії з професійною підготовкою (як практичною, так і теоретичною), яку проводить роботодавець. Згідно з вищезгаданим законом і супровідними нормами, право на учнівство мають особи віком 16-25 років, за умови що у них немає попередніх кваліфікацій у тій галузі, в якій вони хочуть податися на учнівство. Термін дії договору про учнівство не може перевищувати трьох років або бути коротшим, ніж шість місяців, і визначається кваліфікацією, яка здобувається. Взагалі-то, норми практичного застосування Закону чітко зазначають, що термін дії договору не може перевищувати 24 місяців, оскільки так обумовлено відповідними положеннями Трудового кодексу. Усі підприємства можуть укладати договори про учнівство, за умови що вони володіють необхідними навчальними потужностями і представляють місцевому управлінню праці при Міністерстві праці докази того, що у них також є спеціально розроблена навчальна програма саме для тієї професії, для якої вони хочуть організувати учнівство. У цьому контексті важливо зазначити, що оскільки учень вважається повноцінним працівником підприємства, окремої уповноваженої особи або сімейного об'єднання (вони теж мають право проводити програми учнівства), він/ вона наділені всіма відповідними правами, зокрема правом на отримання мінімальної заробітної плати, і підпадають під відповідні положення про робочий час. Учень також повинен пройти теоретичну підготовку в межах робочих годин. Окрім цього, роботодавці зобов'язані забезпечити учнів проживанням, якщо останні не мають можливості їздити між домом і роботою». *“Romania. VET in Europe – Country report 2012”*, CEDEFOP, Р.28/ «Румунія. Професійна освіта і навчання в Європі – Звіт за 2012 рік», CEDEFOP, ст.28; [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012\\_CR\\_RO.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_RO.pdf)

46 *“Romania. VET in Europe – Country report 2012”*. CEDEFOP. Р.29/ «Румунія. Професійна освіта і навчання в Європі – Звіт за 2012 рік», CEDEFOP, ст.29 [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012\\_CR\\_RO.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_RO.pdf)

47 Work-Based Learning in Europe - Practices and Policy Pointers. European Commission, p.36/ Навчання на робочому місці в Європі – Практика і політика, Європейська комісія, ст.36; [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/work-based-learning-in-europe\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/work-based-learning-in-europe_en.pdf)

48 *“Commission staff working document. Assessment of the 2013 national reform programme and convergence programme for Romania”*, р.17/ «Робочий документ. Оцінка національної програми реформ на 2013 рік і програми конвергентності для Румунії», ст.17; [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/swd2013\\_romania\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/swd2013_romania_en.pdf)

49 *“Estonia. VET in Europe – Country report 2012”*. CEDEFOP. Р.29/ «Естонія. Професійна освіта і навчання в Європі – Звіт за 2012 рік», CEDEFOP, ст.29 [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012\\_CR\\_EE.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_EE.pdf). «Кількість учнів, які проходили початкове професійне навчання на базі навчальних закладів протягом 2010/11 навчального року становила 27 488, тоді як число учнів, задіяних в програмах початкового професійного навчання на робочому місці (учнівства), дорівнювало 564.»

“Apprenticeship supply in the Member States of the European Union” European Union, 2012. р. 33/ «Пропозиція у сфері учнівства в країнах-членах Європейського Союзу», Європейський Союз, 2012, ст.33

50 *“Latvia. VET in Europe – Country report 2012”*. CEDEFOP. Р.18/ «Латвія. Професійна освіта і навчання в Європі – Звіт за 2012 рік», CEDEFOP, ст.18 [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012\\_CR\\_EE.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_EE.pdf)

51 *“Lithuania. VET in Europe – Country report 2012”*. CEDEFOP. Р.9/ «Литва. Професійна освіта і навчання в Європі – Звіт за 2012 рік», CEDEFOP, ст.9 [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012\\_CR\\_LT.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_LT.pdf) «Цікавим є те, що новий Закон про професійну освіту і навчання, який набув чинності 1 січня 2008 року, впровадив учнівство як форму організації професійної освіти і навчання. Учнівство (*Pameistrystės Profesinio Mokyto Organizavimo Forma*) поєднує навчання на робочому місці з теоретичною підготовкою, причому практичне навчання повинно становити принаймні 60-70% від загального часу, виділеного на вивчення професійних предметів. Учень і роботодавець підписують трудовий договір, а також тристоронню угоду про навчання з навчальним закладом. Наразі лише кілька професійних шкіл пропонують програми учнівства, які до того ж зводяться до обмеженої кількості професій», цитата з *“Apprenticeship supply in the Member States of the European Union”* European Union, 2012. р. 47/ «Пропозиція у сфері учнівства в країнах-членах Європейського Союзу», Європейський Союз, 2012, ст.47

52 Ось ключове (згідно з нашими дослідженнями) законодавство, яке регулює питання виробничої практики та учнівства в Україні: «Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України», затверджене Наказом Міністерства освіти України №93 від 8.04.1993; Постанова Кабінету міністрів України (№992, Київ) від 7.06.1999 «Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слу-

---

хачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики»; Закон України «Про вищу освіту» № 294-III від 17.01.2002; Закон України (№5026-17) від 22.06.2012 «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»; Закон України (№4312-VI) від 12.01.2012 «Про професійний розвиток працівників». Стажування також регулюється «Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві», затвердженим Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України №127/151 від 26.03.2001.

53 Зразок договору (типовий договір) є додатком до Постанови Кабінету міністрів України (№992, Київ) від 7.06.1999 «Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики».

54 У процесі вдосконалення існуючого законодавства було би доцільно переглянути визначення і формулювання у сфері виробничої практики, оскільки інколи вона прирівнюється до «зайнятості» або до «навчання», а від цього залежить, яким законодавством вона регулюється.

55 Закон України №5067-VI «Про зайнятість населення» був прийнятий 5 липня 2012 року, але набув чинності 1 січня 2013 року.

56 Закон України (№4312-VI) від 12.01.2012 «Про професійний розвиток працівників», Розділ II. Професійне навчання працівників.

57 “SCM Partners with European Training Foundation (ETF) to Support Lifelong Learning in Eastern Europe”/ «Партнери СКМ Груп у співпраці з Європейським фондом освіти будуть підтримувати навчання впродовж життя у Східній Європі»; <http://www.scmholding.com/en/media-centre/news/view/856/>

58 “Interpipe Niko Tube opens modern training center IQ 267 («Interpipe Niko Tube» відкрила сучасний навчальний центр IQ 267)”, [http://www.ukrinform.ua/eng/news/interpipe\\_niko\\_tube\\_opens\\_modern\\_training\\_center\\_iq\\_267\\_285402](http://www.ukrinform.ua/eng/news/interpipe_niko_tube_opens_modern_training_center_iq_267_285402). “INTERPIPE NIKO TUBE IQ 267 training center opened a practical ground (Навчальний центр «INTERPIPE NIKO TUBE» IQ 267 відкрив площадку для практичного навчання)”, <http://interpipe.biz/en/press/news/720.html>

59 Див. також ПАТ «ArcelorMittal Кривий Ріг», <http://www.arcelormittal.com.ua/index.php?id=292>; D-TEDK Annual report 2012, p. 104-105/ Річний звіт D-TEDK за 2012 рік, ст.104-105, <http://www.dtek.com/library/file/annual-report-2012-en.pdf>; “NIBULON’s Specialists Increase Their Professional Level Constantly (Спеціалісти «Nibulon» постійно підвищують свій професійний рівень)”, NIBULON, <http://www.nibulon.com/news/news-company/nibulons-specialists-increase-their-professional-level-constantly.html>; “Annual Report and Accounts 2011 (Річна звітність за 2011 рік)”, FERREXPO, <http://www.ferrexpo.com/uploads/ferrexpofinalannualreport2011.pdf>

60 Аналіз потреб в навичках і стажування в агробізнесі див. “Enhancing Skills Through Public-Private Partnerships in Education in Ukraine. The Case of Agribusiness”, OECD, November 2012/ «Покращення кваліфікацій шляхом державно-приватного партнерства в українській освіті. Приклад агробізнесу», Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), листопад 2012

61 Закон про професійну освіту і навчання №02/L-42, стаття 6

62 Закон про професійну освіту і навчання №LXXVI від 1993 року, стаття 15

63 Закон про професійну освіту Литовської Республіки, 14.10.1997, №VIII-450, Вільнюс, стаття 15

64 Постанова Кабінету міністрів України (№992, Київ) від 7.06.1999 «Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики», стаття 16

65 Це розділ базується на “Good practice in involving employers in work-related education and training”, October 2010/ «Приклади належної практики залучення роботодавців до освіти і навчання на робочому місці», жовтень 2010; <http://www.ofsted.gov.uk/resources/good-practice-involving-employers-work-related-education-and-training>