

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

TENDENCIES IN DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING OF INDUSTRIAL PERSONNEL IN THE EUROPEAN UNION COUNTRIES

УДК 377: 331. 108: 338.46 (4)

DOI: 10.153/ PEMW20170307

М. И. Пальчук

*Крымский республиканский институт
постдипломного педагогического образования,
г. Симферополь, Российская Федерация*

Palchuk, M.I.

*Crimean Institute of Post-Graduate Pedagogical
Education, Simferopol, Russian Federation*

Аннотация. Среди многих вызовов, определяющих тенденции мирового развития, профессионализм человеческих ресурсов играет особую роль в создании общественных благ и стабильности на планете. В сравнительно-педагогических исследованиях эта проблема рассматривается во взаимосвязи с тенденциями развития систем профессионального образования и обучения, в частности, одной из ее составляющих – профессиональной подготовки производственного персонала. Человеческий и социальный капитал – два общественных феномена признаны в Европейском Союзе (ЕС) стратегическим ресурсом в виде соответствующего образования и постоянно обновляемых компетенций. Расширение границ привело к радикальному изменению миграционного ландшафта Европы. В связи с этим реальная картина социально-профессиональной мобильности на европейском рынке труда крайне противоречива. Открытие «коридоров» увеличило мобильность, обеспечивая трудоустройство лиц с высоким образовательным статусом, конкуренция не позволяет людям низкой квалификации обеспечить свою занятость. Условиями «вхождения» на рынок труда являются конкурентоспособность, основанная на многоуровневости и непрерывности профессионального образования и обучения (ПОО); взаимосвязь образовательных программ и профессиональных квалификаций, позволяющая разным категориям населения строить образовательные трансферты в неформальном и информальном обучении; опережающий подход к содержанию ПОО; оценка результатов обучения и сертификация квалификаций. Ведущим фактором качества подготовки считается гибкая модель педагогического образования, ориентированная на профессиональное развитие и самосовершенствование педагога. Тенденцией развития систем подготовки персонала признана современная форма социального

Abstract. The article highlights many challenges that determine and define the tendencies in the world development. The author focuses on professionalism of human resources as it plays significant role in creating public goods and stability of the planet. Comparative pedagogical research considers this problem in relation with the tendencies of professional education development, exactly one of its component which is seen as professional training of industrial personnel. Human and social assets are two social phenomena of EU that are seen as strategic resource of education and competencies. European expansion has led to changed in migration landscape of Europe. The picture of social and professional mobility at the labour market of Europe is rather contradictory. The level of mobility is increasing employing people with high education status whereas people with low qualification are not employed. The author highlights the conditions necessary to follow in order to enter the labour market. These conditions are seen as competitiveness of people should that should be based on multi-level lifelong learning; interaction between educational programs and professional qualifications that allow people to build educational transfers in non-formal and informal learning; advanced approach to the content of professional education; assessment of learning outcomes and qualifications certification. The flexible model of pedagogical education that focuses on professional development of a teacher is considered to be the leading factor of training. The paper recognizes social partnership as a tendency of personnel training. This social partnership is seen as multipartied teams between professional education and training and state bodies, public organizations and labor market aimed at consensus-building of the parties. Due to multipartied teams, the subjects of cooperation fulfill weak points and make competitive advantages by means of public and private partnership. Alternative mechanism ensures financing of professional education and training; private capital takes responsibilities that

партнерства – многосторонние альянсы между ПОО и государственными органами, общественными организациями, субъектами рынка труда, цель которых – достижение консенсуса в удовлетворении интересов сторон. Благодаря многосторонним альянсам субъекты кооперации компенсируют слабые стороны и создают конкурентные преимущества за счет государственно-частного партнерства. Альтернативный механизм обеспечивает многоканальное финансирование ПОО, частный капитал берет на себя функции, которые в традиционных системах образования возлагаются на государственные органы, однако он не может функционировать без государства, обеспечивающего законодательную базу и инфраструктуру деятельности бизнес-структур.

Ключевые слова: человеческий капитал, рынок труда, мобильность, многосторонние альянсы, государственно-частное партнерство.

Для цитаты: Пальчук М. И. Тенденции развития систем профессиональной подготовки производственного персонала в странах европейского союза // Профессиональное образование в современном мире. 2017. Т 7., № 3, С. 1186–1195. DOI: 10.153/ PЕМW20170307

usually lie upon the governmental bodies. However it cannot operate without the state that provides legislation and infrastructure of business.

Key words: human capital, labor market, mobility, multipartied teams, public-private partnership.

For quote: Palchuk M. I. [Development tendencies of vocational training systems for the production personnel in the european union countries]. *Professionalnoye obrazovaniye v sovremennom mire = Professional education in modern world*, 2017, vol. 7, no 3, pp. 1186–1195. DOI: 10.153/ PЕМW20170307

Введение. В начале третьего тысячелетия интенсивность кооперации транснациональных компаний, расширение границ производства, рынков товаров и услуг до глобальных масштабов повлияли на экономическую, социальную, культурную жизнь на всех континентах. Мировой рынок труда нуждается в специалистах с высоким уровнем квалификации и постоянно обновляемыми компетенциями, что обуславливает необходимость объединения усилий мирового научно-педагогического сообщества в поисках новой парадигмы профессионального образования и обучения (ПОО), в том числе одной из составляющих – профессиональной подготовки производственного персонала.

В условиях формирования мирового образовательного пространства остаются нерешенными вопросы, замедляющие интеграционные процессы России. Основными среди них являются недостаточность профессиональных стандартов, основанных на компетенциях; несовершенство образовательных траекторий, обеспечивающих взаимосвязь образовательных программ и профессиональных квалификаций, гарантирующих различным категориям населения овладение необходимыми компетенциями в течение всей трудовой деятельности; незавершенность разработки механизмов оценки качества образования; непринятие на законодательном уровне нормативно-правовых актов, регулирующих результаты обучения, признание квалификаций, их оценивание и учет, включая процедуру валидации неформального и информального обучения; необеспеченность в полной мере доступности ПОО с применением дистанционных технологий; недостаточность возможностей работодателей в управлении подготовкой производственного персонала на основе государственно-частного партнерства (ГЧП). Социальное партнерство в виде многосторонних альянсов между системой ПОО и всеми заинтересованными сторонами, целью которых является прогноз и планирование потребностей в кадрах на рынке труда, организовано только в отдельных регионах.

Изложенное выше позволяет выдвинуть следующую гипотезу: анализ ведущих тенденций развития систем подготовки производственного персонала позволит выявить скрытые ресурсы национального потенциала и определить современный вектор развития человеческих ресурсов для инновационной экономики России с учетом научно-технических достижений и исторически сложившихся традиций подготовки кадров.

Постановка задачи. Библиографический анализ проблемы в отечественной и зарубежной литературе показал, что среди исследований наибольшее распространение получили монографии и диссертации, в которых широко изучается общее среднее и высшее образование одной или нескольких стран. Реже публиковались работы, посвященные осмыслению образовательных парадигм в контексте обучения и воспитания. Однако недостаточное внимание отечественных компаративистов к изучению зарубежного опыта и выявлению конструктивных профессионально-педагогических идей подготовки производственного персонала стало серьезной проблемой на пути разработки современной стратегии развития национальной системы ПОО.

Глобализация, интеграция, информатизация, интернационализация и другие важнейшие аксиомы мировой цивилизации обуславливают актуальность изучения этой проблемы, что в современных условиях приобретает особый научный смысл, несмотря на отдельные высказывания о том, что «европейский опыт формирования единого образовательного пространства не стоит брать за образец, поскольку единое образовательное пространство в Европе отсутствует» [1, с. 19]. Мы придерживаемся авторитетного мнения В. Г. Горохова, который считает: «Чтобы противостоять реформам в образовании, нужен здоровый консервативный социальный слой. Многие, ссылаясь на собственный опыт работы за границей или просто ее посетившие, говорят: давайте сделаем так же. Но ведь этот опыт нужно сначала перепроверить, а затем только адаптировать к местным условиям, иначе никакая, даже самая прогрессивная реформа, как неоднократно показывал российский отрицательный опыт, не пройдет [2, с. 110].

Вместе с этим наблюдается повышение интереса к обозначенной научной проблеме, о чем свидетельствуют труды ученых с мировым именем, таких как К. Оливер (*K. Oliver*), К. Торрес (*C. Torres*) (Аргентина), В. Капранова, А. Шкляр (Белорусь); О. Декроли (*O. Decroly*) (Бельгия); Сандлер, Н. Хэнс (*N. Hans*) (Великобритания); Ф. Хилкер (*Hilker F.*), Ф. Шнайдер (*F. Schneider*) (Германия); Н. Анарбек, К. Бегалинова, Д. Джусубалиева, А. Кусаинов (Казахстан), Х. Беднарчик (*H. Bednarczyk*), Ф. Знанецкий (*F. Znaniicki*), Р. Лепперт (*R. Leppert*), Р. Пахоцинский (*R. Pachociński*) (Польша); Е. Бражник, Б. Вульфсон, А. Джурицкий, С. Иванова, А. Лиферов, З. Малькова, Н. Найденова, Н. Никандров, О. Олейникова, А. Савина, И. Тагунова (Россия); Дж. Берей (*G. Bereday*), П. Монро (*P. Monroe*), И. Кэндел (*I. Kandel*), Г. Ноа (*H. Noah*), У. Томас (*W. Thomas*), Б. Холмс (*B. Holmes*), М. Экштейн (*M. Eckstein*) (США); Н. Бидюк, О. Матвиенко, Н. Ничкало (Украина); П. Бурдьё (*P. Bourdieu*), В. Руст (*V. Rust*) (Франция), Я. Пруха (*J. Průcha*) (Чехия); П. Россело (*P. Rossello*) (Швейцария) [3, с. 8].

Констатируем, что, несмотря на популистские заявления отдельных правительств стран ЕС о претворении в жизнь общих решений, нормативно-правовое законодательство в сфере ПОО реализуется, но с различной степенью интенсивности.

Объект нашего исследования – профессиональная подготовка производственного персонала в странах ЕС. Предмет исследования – становление и развитие систем профессиональной подготовки персонала на этапах европейской интеграции. Целями данного исследования являются научный анализ современных тенденций развития систем подготовки персонала с учетом национальных, региональных и отраслевых особенностей, а также обоснование возможностей творческого использования конструктивных идей отдельных европейских стран в модернизации национальной системы ПОО.

Методологической основой исследования профессиональной подготовки производственного персонала выступают ведущие научные теории познания, человекоцентризма, а также положения и концепции развития системы ПОО в контексте гармонизации и взаимодополнения формального, неформального и информального образования; концептуальные идеи развития профессиональной и сравнительной педагогики, андрагогики и других субдисциплин педагогической науки; философские концепции компаративистских исследований на основе диахронного и синхронного методов изучения психолого-педагогических и социально-экономических явлений (по Я. Пруха [4]), направленных на профессиональное становление личности, развитие профессиональной карьеры. «Базовое понятие “интеграция” в компаративистских исследованиях предыдущих лет заменяется понятием “взаимодействие”, такая социальная ситуация в образовании не может не отразиться на подходе к его осмыслению, не может не требовать новых методов исследования. В педагогической компаративистике это должно быть выражено в отказе от страноведческого подхода, от анализа

и характеристики единичного. Предметом интереса компаративистики сегодня должно выступать глобализирующееся образовательное пространство. Соответственно в таких условиях педагогическая компаративистика начинает рассматривать формирование «стандартизированного» образования в контексте развития мирового образовательного пространства – базового понятия современной педагогической компаративистики» [5, с. 133].

Результаты. 1. Образовательная политика стран-членов ЕС относится к компетенции каждой страны, межгосударственное сотрудничество реализуется на основе принципа субсидиарности и регламентировано ст. 126, 127 Договора о Европейском Союзе, который предполагает первичность действий государств, предоставляет им возможность достижения интеграционных целей и задач без принятия решений на уровне ЕС [6]. Обострившаяся ситуация с безработицей стала главной причиной принятия Европейской стратегии занятости [7], в Договор была добавлена VIII гл. о занятости, которая стала одним из приоритетных направлений общей политики стран ЕС.

Международная организация труда провозгласила своей целью улучшение условий жизни трудящихся, ее деятельность направлена на выработку рекомендаций по вопросам трудового законодательства [8]. Так, положениями Конвенции МОТ о развитии человеческих ресурсов (ст. 1) предусмотрена координация вопросов профессиональной подготовки с целью обеспечения занятости разных категорий населения. Совершенствованию открытых и дополняющих друг друга систем общего и профессионально-технического образования, профессиональной ориентации, профессиональной подготовки независимо от форм образования (формального, неформального или информального) посвящена ст. 2; ст. 4 регламентирует расширение системы профессиональной подготовки с целью удовлетворения потребностей молодых людей и взрослых в обучении в течение всей жизни. Ст. 5 направлена на обеспечение сотрудничества организаций предпринимателей в сфере подготовки персонала [9]. Особая роль по координации совместной деятельности отводится Европейскому центру развития профессионального образования (*CEDEFOP*) [10].

Одним из регуляторов кадровой политики стал Копенгагенский процесс [11], который во многом дублирует принципы Болонского процесса, вместе с тем его положения распространяются только на уровень ПОО. Несмотря на сходство моделей управления этими процессами, по мнению экспертов Европейского Союза, результаты Копенгагенского процесса более эффективны. Объясняется это тем, что им управляют органы ЕС, создавшие сам процесс, найден рациональный путь реализации стратегии – тесная взаимосвязь профессионального образования и рынка труда, а также установлен механизм внедрения в жизнь – централизованная и целенаправленная реформа систем ПОО.

В нормативной базе сотрудничества сочетаются инструменты как «мягкого» права, например, рекомендации, заключения, резолюции, так и «жесткого» – директивы, регулирующие взаимное признание профессиональных квалификаций. Инструменты «мягкого права» находят применение при разработке и осуществлении программ ЕС по образованию и мобильности, развитию лингвистического разнообразия, обмену инновационными технологиями и повышению качества образования [12, с. 198–199].

На рубеже двух столетий усилились модернизационные процессы, принят «Меморандум непрерывного образования в ЕС» [13], провозглашена Резолюция по профессиональной ориентации в течение всей жизни [14]. В это же время началась реализация важнейшей инициативы ЕС «Europass», состоящая из пяти документов, позволяющая подтверждать квалификации и навыки в пределах ЕС [15]. Каждый гражданин, прошедший подготовку в одной стране, имеет право на признание его умений и профессионального опыта на территории ЕС [16]. Стратегическая рамка европейского сотрудничества «Образование и подготовка 2020» предполагает создание новых рабочих мест с целью обеспечения высокого уровня социальной защиты граждан [17].

Прогнозируемое сокращение к 2030 г. трудоспособного населения ЕС на 21 млн человек обострило проблему занятости, что потребовало новых общеевропейских законодательных инициатив, связанных с расширением занятости молодежи, «стратегией активного старения», – поощрения выхода на пенсию гораздо позже достижения пенсионного возраста, приоритетного переобучения лиц, достигших 45-летнего возраста [18, с. 11].

Краткий анализ общеевропейской нормативно-правовой базы ПОО позволяет выделить следующую тенденцию развития систем профессиональной подготовки производственного персонала – модернизацию ПОО как приоритета национальной образовательной политики.

2. Интеграционные процессы привели к изменению структуры и последовательности исполнения инициатив, трансформируясь от национальных моделей и движения с разной скоростью параллельно к комплементарности, взаимному дополнению и соответствию по мере осознания единства целей и необходимости достижения синергии взаимодействия – суммарного эффекта от общей политики в сфере подготовки человеческих ресурсов.

В начале XXI столетия на передний план выходит социальное измерение, влияющее на внутреннюю и внешнюю политику государства, а стратегические альянсы как экономическая конфигурация, предложенная Дж. Даннингом (J. Dunning), стали современной формой социального партнерства [19], которое в педагогической теории и практике профессионального образования рассматривается в качестве интердисциплинарной проблемы. Современной формой социального партнерства считаются многосторонние альянсы, под которыми нами понимается эффективное взаимодействие ПОО со всеми заинтересованными структурами: государственными органами власти и управления, международными и общественными организациями, ассоциациями работодателей, профессиональными союзами, торгово-промышленными палатами, средствами массовой информации и другими институциями с целью достижения консенсуса в удовлетворении потребностей рынка труда с одновременным решением образовательных задач. Благодаря многосторонним альянсам субъекты рынка труда, к которым мы относим и производственный персонал, компенсируют свои слабые стороны и создают конкурентные преимущества за счет государственно-частного партнерства. Частный капитал, в свою очередь, не может функционировать без государства, которое обеспечивает законодательную основу и соответствующую инфраструктуру деятельности бизнес-структур. В рамках ГЧП образовательные учреждения обеспечиваются материально-техническими ресурсами, что дает возможность частным предприятиям проявлять инициативу, поддерживать согласованные действия по обучению персонала, предусматривать стажировку педагогов в условиях реального производства, принимать участие в работе представительских и консультативных органов, создаваемых государственными органами. ГЧП используется для разработки профессиональных стандартов, образовательных программ, налаживания тесных взаимосвязей между рынком труда и рынком образовательных услуг, создания отраслевых методических объединений и центров сертификации квалификаций, участия специалистов предприятий в образовательном процессе. Такой альтернативный механизм способствует обеспечению многоканального финансирования системы ПОО, позволяет решать перспективные задачи по ее модернизации [3, с. 13–14]. Многосторонние альянсы социального партнерства динамично развиваются и эффективно функционируют в условиях ГЧП, что носит характер тенденций развития.

3. Мощная конкуренция с Азиатско-Тихоокеанским регионом с более чем трехмиллиардным населением потребовала от стран ЕС сплоченности, что является в конкурирующем мире адекватным ответом на существующие вызовы. По этой причине было принято решение непрерывной модернизации национальных систем ПОО до 2020 г. Конкурентоспособность экономик и социальная сплоченность как тенденции развития систем подготовки персонала стали взаимосвязанными и взаимодополняющими конфигурациями.

Динамика развития ЕС достигается благодаря тесной взаимосвязи систем ПОО с рынком труда и определяется стратегическими ресурсами, к которым относится профессионально подготовленный персонал. Качество подготовки обеспечивается такими механизмами, как непрерывность, доступность, обновление национальных систем квалификаций, официальное признание неформального и информального обучения, внедрение образовательных инноваций в соответствии со степенью их важности для повышения конкурентоспособности экономик стран ЕС, взаимное содействие прозрачности квалификаций и профессионального опыта, обеспечивающих мобильность.

Вместе с тем существует консенсус относительно усиления движения производственного персонала внутри самого ЕС, политически и социально оно нежелательно. Низкий уровень мобильности внутри европейского рынка труда означает также, что национальные рынки сохраняют свою идентичность в течение длительного исторического периода [12, с. 31–32]. Фактически это свидетельствует о «двойных» стандартах, существующих в наиболее развитых странах ЕС: одно дело декларировать, другое – выполнять на практике. Главным инструментом устранения взаимных проблем стала программа по образованию, подготовке кадров, молодежи и спорта [20].

4. В ЕС человеческий капитал признан ключевым фактором конкурентоспособности. Содержание профессиональной подготовки ориентировано на обеспечение устойчивого прогресса в условиях динамичных изменений на рынке труда. Рациональный отбор содержания, оптимизация методов и форм подготовки структурируется согласно профессиональным стандартам, которые проектируются в образовательные программы на модульно-компетентностной основе с учетом перспектив создания высокоэффективных рабочих мест и высокотехнологичных производств. Системный, многоаспектный мониторинг рынка труда признан главным принципом обновления содержания обучения, который позволяет анализировать изменения в структуре труда, выявлять востребованные работодателями квалификации и необходимые компетенции. Отсюда тенденциями профессиональной подготовки персонала является укрупнение профессий, введение вариативности, опережающий отбор и структурирование содержания. Это позволяет выбирать профиль обучения и проводить согласованную политику.

Акцентируем внимание на том, что в России развитие прогнозирования профессионально значимых компетенций обусловлено активным внедрением компетентностного подхода в систему образования. Однако заказы (и прогнозы) на качество профессиональной подготовки, которые были бы сформулированы в логике компетенций, востребованных региональными экономиками, не формируются, что объясняется, в первую очередь, нехваткой соответствующих методических разработок [21, с. 10]. Это ставит перед научным сообществом очередную задачу, которую предстоит решить в ближайшей перспективе, объединив усилия.

5. Соответствие квалификаций документам об образовании обеспечивается Национальными рамками квалификаций (НРК), назначение которых – сопряжение и гармонизация рынка труда и образования через установление взаимосвязей между требованиями работодателей к выполнению персоналом профессиональных функций и условиями оценки готовности работников соответствовать этим требованиям [22]. НРК представляет собой структурированное по уровням описание квалификаций, выраженных в знаниях, умениях, уровне ответственности, сложности и самостоятельности выполнения работ, с помощью которых осуществляется взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств и сертификатов. Иными словами, НРК – обобщенное, системное описание квалификационных уровней, различных образовательных ступеней, квалификационных стандартов, принятых на законодательном уровне с целью их сравнения с аналогичными рамочными структурами, принятыми в других странах ЕС [23, с. 38]. НРК построены на принципах непрерывности, преемственности, прозрачности в соответствии с иерархией структуры разделения труда и национальной системой образования. Взаимосвязь профессиональных квалификаций и программ ПОО является одной из ведущих тенденций развития персонала, позволяет каждому человеку строить индивидуальные образовательные траектории, продвигаясь по вертикали уровней квалификации и горизонтали, наращивая компетенции. Занятость обеспечивается не только законодательным регулированием, доступностью к обучению на протяжении всей жизни, но и созданием необходимых условий для социально незащищенных групп населения и людей с особыми потребностями.

6. Тенденцией развития систем подготовки персонала мы считаем современное профессионально-педагогическое образование педагога профессиональной школы, способного осваивать и внедрять инновации в образовательный процесс. По мнению А. М. Новикова, опережающее профессионально-педагогическое образование в отличие от традиционного ориентировано не столько на конкретную деятельность, сколько на формирование готовности к освоению новых умений и приобретению многофункциональных навыков [24, с. 102]. Гибкость педагогического образования в странах ЕС обеспечивается асинхронной моделью организации учебного процесса, преимуществами которой являются возможность оптимального выбора будущим педагогом направления своей педагогической деятельности и адаптация содержания учебной программы в соответствии с требованиями потенциального работодателя. Непрерывное профессиональное развитие как условие творческого педагогического долголетия реализуется на основе сочетания неформального и информального обучения, которые эксперты считают инструментом самообразования. Педагогизация профессиональной (производственной) атмосферы и высокотехнологичность учебной среды являются сквозными и системно влияют на обеспечение профессионализма будущих педагогов. Высокий результат качества педагогического

образования основан на признании уникальности личности студента с учетом создания условий, необходимых для саморазвития его профессионально-индивидуального и творческого потенциалов, что в значительной степени достигается опережающим внедрением современных интерактивных педагогических технологий.

7. Современной тенденцией демократизации национальных систем подготовки кадров считается процедура валидации – механизм официального признания результатов обучения. На первых этапах европейской интеграции валидация трактовалась как «социальная валидация обучения» – документирование социально незащищенными людьми (безработными, беженцами, пожилыми людьми, лицами с ограниченными возможностями) своих квалификационных достижений, что оказалось эффективным механизмом признания квалификационных требований, не зависящих от самой производственной деятельности, и помогло избежать безработицы, обеспечить мобильность и социализацию [25, с. 76–77]. Современная трактовка валидации результатов обучения – это «подтверждение компетентным органом результатов обучения – знаний, навыков и/или компетенций, приобретенных в формальной, неформальной или информальной образовательной среде, которые прошли оценку согласно заданным критериям в соответствии с требованиями процедуры валидации. Валидация, как правило, подразумевает сертификацию» [26, с. 288–291] и открывает перспективы самостоятельного трудоустройства, развития карьеры или дальнейшего обучения.

Европейская структура квалификаций, Европейское «портфолио», Европейская система зачетных единиц содействуют валидации, позволяют прозрачно сопоставлять результаты обучения, что укрепляет межнациональное доверие [27, с. 27]. Руководство по валидации неформального и информального обучения стран-членов ЕС предусматривает инструменты оценки, независимые от места получения и применения в различных жизненных ситуациях [28].

Подводя итоги нашего исследования, подчеркнем, что единое образовательное пространство позволяет трансформировать современный мир на основе общечеловеческих ценностей, объединить социальный, экономический и политический дискурсы.

Выводы. Таким образом, ведущими тенденциями развития систем профессиональной подготовки производственного персонала в странах ЕС являются модернизация ПОО как приоритет национальной образовательной политики; построение многосторонних альянсов социального партнерства ПОО со всеми заинтересованными институтами; обеспечение конкурентоспособности и социальной сплоченности; опережающий подход к отбору и структурированию содержания обучения; многоуровневость и непрерывность образования, основанные на взаимосвязи образовательных программ ПОО и профессиональных квалификаций; укрупнение профессиональных компетенций персонала с учетом специализации предприятий; гибкая модель педагогического образования, ориентированная на индивидуализацию и дифференциацию обучения, профессиональное развитие и самосовершенствование педагога профессиональной школы; расширение процедуры валидации квалификаций, полученных в секторе неформального и информального обучения.

Дальнейшие сравнительно-педагогические исследования должны быть направлены на поиск оптимальных направлений, форм, методов и технологий подготовки персонала для инновационной экономики России на основе сохранения преемственности национальных традиций и использования лучшего зарубежного опыта с учетом мировых тенденций развития систем ПОО.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Арташкина Т. А.** Опыт отечественного образования в формировании многополярного мира // Профессиональное образование в современном мире. 2016. Т. 6, № 1. С. 18–27.
2. **Горохов В. Г.** Дебаты о реформе Российской академии наук // Высшее образование в России. 2013. № 10. С. 110–115.
3. **Пальчук М. И.** Тенденции развития систем профессиональной подготовки производственного персонала сферы услуг в странах Европейского Союза: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. К., 2016. 42 с.
4. **Průcha J.** Modernní pedagogika. Praha: Port61, 1997. 488 p.
5. **Тагунова И. А.** Педагогическая компаративистика вчера, сегодня, завтра // Отечественная и зарубежная педагогика. 2011. № 1. С. 132–146.

6. **Treaty** on the Functioning of the European Union (Articles 126, 127, 156, 157) [Электронный ресурс] // Official site of the European Union. URL: http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190enc_002.pdf#page=121 (дата обращения: 24.02.2014).
7. **The birth** of the European Employment Strategy: the Luxembourg process [Электронный ресурс]. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:c11318> (дата обращения: 11.03.2014).
8. **International Labour Organization (ILO)** [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (дата обращения: 20.12.2016).
9. **Convention** concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312287 (дата обращения: 13.12.2014).
10. **European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)** [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/> (дата обращения: 20.12.2016).
11. **The Copenhagen process: enhanced European cooperation in vocational education and training** [Электронный ресурс]. URL: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_en.htm (дата обращения: 13.02.2015).
12. **Ларионова М. В.** Сотрудничество в сфере образования в Европе: нормативная основа, методы и инструменты кооперации. М.: Университетская книга, 2006. 336 с.
13. **A Memorandum on Lifelong Learning** [Электронный ресурс]. URL: http://tvu.acs.si/dokumenti/LLLmemorandum_Oct2000.pdf (дата обращения: 18.12.2016).
14. **Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe** [Электронный ресурс]. URL: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Resolution_2004.pdf (дата обращения: 20.12.2016).
15. **Europass** [Электронный ресурс]. URL: <https://europass.cedefop.europa.eu/en/home> (дата обращения: 20.12.2016).
16. **Directive 2005/36/EC of the European Parliament and the Council of 7 September 2005 on the recognition of the professional qualifications (text with EEA relevance)** // Official Journal. L 255. 30/09/2005. P. 0022–0142.
17. **European Council Conclusions of 12 May 2009 on a Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training («ET – 2020»)** // Official Journal of European Union. 28/05/2009. 13 P.
18. **Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training. Analysis of implementation at the European and national levels** [Электронный ресурс]. Brussels, 2009. 263 p. URL: <http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/sek/2009/sek-2009-1598-en.pdf> (дата обращения: 15.03.2014).
19. **Dunning J.** The eclectic (OLI) paradigm of international production: past, present and future // International Journal of the Economics of Business. 2001. Vol. 8, № 2. P. 173–190.
20. **Erasmus + EU Programme for Education, Training, Youth and Sport** [Электронный ресурс]. URL: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_en (дата обращения: 20.12.2016).
21. **Кутейницына Т. Г.** Методы прогнозирования качества рабочей силы: зарубежный опыт и российская практика // Образование и рынок труда. 2016. № 3. С. 10–15.
22. **The role of qualifications in governing occupations and professions: working paper № 20** // CEDEFOP, EU. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2013. 119 p.
23. **Changing qualifications: a review of qualifications policies and practices.** Luxembourg: Publications Office of the EU, 2010. 267 p.
24. **Новиков А. М.** Развитие отечественного образования: полемические размышления. М.: Эгвес, 2005. 176 с.
25. **Bjornavold J.** La validation des acquis d'apprentissage en Europe: un sujet d'actualité. Le Mouillour [Электронный ресурс] // Actualité de la formation permanente. Saint-Denis-La-plaine: Centre Inffo, 2008. P. 75–83. URL: <http://www.vae.gouv.fr/IMG/pdf/14.pdf> (дата обращения: 06.05.2014).
26. **Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms** // CEDEFOP. 2-nd edition. Luxembourg: Publications office of the European Union, 2014. 331 p.
27. **European guidelines for validating non-formal and informal learning** // CEDEFOP, EU. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2009. 86 p.
28. **Otero M. S.** European inventory on validation of non-formal and informal learning. A final Report to DG Education & Culture of the European Commission. Birmingham: ECOTEC Research and Consulting Limited. 2005. 358 p.
29. **Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training. Analysis of implementation at the European and national levels** [Электронный ресурс]. Brussels, 2009. 262 p. URL: <http://romeusequeira.com/flash/23.pdf> (дата обращения: 20.12.2016).

REFERENCES

1. **Artashkina T. A.** [The experience of domestic education in the formation of a multipolar world]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2016, vol. 6, no. 1. pp. 18–27 (In Russ).
2. **Gorohov V. G.** [The debate on the reform of the Russian Academy of Sciences]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher education in Russia*, 2013, no. 10, pp. 110–115 (In Russ).
3. **Palchuk M. I.** *Tendentsii razvitiya system professionalnoy podgotovki proizvodstvennogo personala sfery uslug v stranah Evropeyskogo Soyuza*. Diss. Dokt.ped.nauk [Tendencies in the development of industrial personnel training for services sector in the European Union. Doctor ped.sci.thesis]. Kyiv, 2016. 42 p.
4. **Prucha J.** *Modernni pedagogika* [Modern Pedagogics]. Praha, Portal Publ, 1997, 488 p.
5. **Tagunova I.A.** [Pedagogical comparativistics yesterday, today, and tomorrow]. *Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika = National and foreign Pedagogics*, 2011, no. 1, pp. 132–146 (In Russ).
6. [Treaty on the Functioning of the European Union (Articles 126, 127, 156, 157)]. Official site of the European Union. Available at: http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190enc_002.pdf#page=121 (accessed February 24, 2014).
7. [The birth of the European Employment Strategy: the Luxembourg process]. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:c11318> (accessed March 11, 2014).
8. [International Labour Organization (ILO)]. Available at: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (accessed December 20, 2016).
9. [Convention concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources]. Available at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312287 (accessed December 13, 2014).
10. [European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)]. Available at: <http://www.cedefop.europa.eu/> (accessed December 20, 2016).
11. [The Copenhagen process: enhanced European cooperation in vocational education and training]. Available at: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_en.htm (accessed February 13, 2015).
12. **Larionova M. V.** *Sotrudnichestvo v sfere obrazovaniya v Evrope: normativnaya osnova, metody i instrumenty kooperatsii* [Cooperation in education of Europe: legal regulations, methods and means of cooperation]. Moscow, *Universitetskaya kniga* Publ., 2006. 336 p.
13. [A Memorandum on Lifelong Learning]. Available at: http://tvu.acs.si/dokumenti/LLLmemorandum_Oct2000.pdf (accessed December 18, 2016).
14. [Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe]. Available at: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Resolution_2004.pdf (accessed December 20, 2016).
15. [Europass]. Available at: <https://europass.cedefop.europa.eu/en/home> (accessed December 20, 2016).
16. [Directive 2005/36/EC of the European Parliament and the Council of 7 September 2005 on the recognition of the professional qualifications (text with EEA relevance)]. Official Journal. L 255. 30/09/2005. P 0022–0142.
17. [European Council Conclusions of 12 May 2009 on a Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training («ET – 2020»)]. Official Journal of European Union. 28/05/2009, 13 pp.
18. [Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training. Analysis of implementation at the European and national levels]. Brussels, 2009, 263 pp. Available at: <http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/sek/2009/sek-2009-1598-en.pdf> (accessed March 15, 2014).
19. **Dunning J.** [The eclectic (OLI) paradigm of international production: past, present and future]. *International Journal of the Economics of Business*, 2001, vol. 8, no. 2, pp. 173–190.
20. [Erasmus + EU Programme for Education, Training, Youth and Sport]. Available at: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_en (accessed December 20, 2016).
21. **Kuteynitsyna T.G.** [Forecasting methods of the quality of staff: international experience and Russian practice]. *Obrazovanie i ryinok truda = Education and labour market*, 2016, no. 3. pp. 10–15 (In Russ).
22. [The role of qualifications in governing occupations and professions: working paper N° 20]. CEDEFOP, EU. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities Publ., 2013, 119 pp.
23. [Changing qualifications: a review of qualifications policies and practices]. Luxembourg: Publications Office of the EU Publ., 2010, 267 pp.
24. **Novikov A. M.** *Razvitie otechestvennogo obrazovaniya: polemicheskie razmyshleniya* [Development of national education: polemical reflections]. Moscow, Egves Publ., 2005. 176 pp.
25. **Bjornavold J.** [La validation des acquis d'apprentissage en Europe: un sujet d'actualité. Le Mouillour]. *Actualit  de la formation permanente*. Saint-Denis-La-plaine: Centre Inffo Publ., 2008, pp. 75–83. Available at: <http://www.vae.gouv.fr/IMG/pdf/14.pdf> (accessed May 06, 2014).

26. [**Terminology** of European education and training policy. A selection of 130 key terms]. CEDEFOP. 2-nd edition. Luxembourg: Publications office of the European Union Publ., 2014. 331 pp.

27. [**European** guidelines for validating non-formal and informal learning]. CEDEFOP, EU. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities Publ., 2009. 86 p.

28. **Otero M. S.** [European inventory on validation of non-formal and informal learning]. A final Report to DG Education & Culture of the European Commission. Birmingham: ECOTEC Research and Consulting Limited Publ., 2005, 358 pp.

29. [**Progress** towards the Lisbon Objectives in Education and Training. Analysis of implementation at the European and national levels]. Brussels, 2009, 262 pp. Available at: <http://romeusequeira.com/flash/23.pdf> (accessed December 20, 2016).

Информация об авторе

Пальчук Марина Ивановна – доктор педагогических наук, доцент кафедры психологии и педагогики, Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования (295015, г. Симферополь, ул. Ленина, д. 15, e-mail: mipalchuk@gmail.com; +79788334488); директор Романовского колледжа индустрии гостеприимства (г. Симферополь).

Принято редакцией 3.07.2017

Information about the author

Marina I. Palchuk – Doctor of Pedagogical Sc., Associate Professor at the Chair of Psychology and Pedagogics at Crimean Institute of Post-Graduate Pedagogical Education (15 Lenina Av., 295015 Simferopol; e-mail: mipalchuk@gmail.com; +79788334488); Director of Romanovsky College of Hospitality (Simferopol).

Received 3 July 2017