



МАУП

Міжрегіональна Академія управління персоналом

Кафедра публічного адміністрування (МАУП)

Всеукраїнська Асамблея докторів з державного управління

Міжнародна Академія культури безпеки, екології та здоров'я

Комітет менеджменту Міжнародної Академії культури безпеки, екології та здоров'я

Інститут професійно-технічної освіти НАПН України

Інститут професійних кваліфікацій



IVET Інститут
професійно-
технічної освіти
НАПН України



ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНИХ
КВАЛІФІКАЦІЙ

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної конференції

“Трансформація системи

публічного управління створенням

здоров'язбережувального та безпечного

простору України

(модернізація, інновації, розвиток)”

22 червня 2020 р.

Київ
2020

Рекомендовано до друку Вченою Радою Навчально-наукового Інституту міжнародних відносин та соціальних наук Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 4 від 25.05.2020)

Трансформація системи публічного управління створенням здоров'язбережувального та безпечного простору України (модернізація, інновації, розвиток): матеріали міжнародної науково-практичної конференції (22 червня 2020 р.) / за заг. ред. О. І. Пархоменко-Куцевіл. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом. 2020. 106 с.

Уміщено матеріали доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції “Трансформація системи публічного управління створенням здоров'язбережувального та безпечного простору України (модернізація, інновації, розвиток)” щодо проблем розвитку публічного управління створенням здоров'язбережувального та безпечного простору України.

Розраховано на фахівців державного управління, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, науковців, викладачів, слухачів вищих навчальних закладів, які отримують освіту за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування”.

Тексти надано в авторській редакції.

УДК 35.08 (477)

Прощук Е. П.

Європейські принципи управління
у сфері фізичної культури і спорту: можливості для імплементації
у систему публічного управління України 49

Разумовский К. В.

Особливості управління впровадженням інноваційних методик
Tremass Fitness для профілактики хронічних захворювань хребта,
гіподинамії у людей різного віку 52

Романенко Є. О., Щокін Р. Г., Дацій О. І.,

Радкевич В. О., Бородієнко О. В., Короткова Л. І.,

Мірошніченко О. В., Колишко Р. А., Притоманов С. О.

Система професійно-технічної освіти і навчання Німеччини 54

Самофалов Д. О.

Зарубіжний досвід формування стратегій комунікативної діяльності
публічного управління охорони здоров'я з метою створення
здоров'язбережувального простору 60

Терентьєва Н. О.

Безпековий стан держави: освітній ідентифікативний потенціал..... 64

Федорич П. В.

Інноваційні технології для забезпечення здоров'язбереження
в галузі дерматовенерології 67

Федорич О. В., Добровольська Н. А.

Інноваційні технології здоров'язбереження. Гіпотеза зовнішнього
електричного приводу капілярної циркуляції у живих організмів 70

Філоненко О. О.

Розвиток системи публічного управління
у реабілітації для учасників антитерористичної операції
як здоров'язбережувальний простір України 73

Хрутьба А. С., Коваленко О. Л.

Особливості сучасних підходів до підготовки фахівців системи
державного та публічного управління 77

Шмагун А. В.

Розвиток рекламної діяльності в Україні як складової
рекламно-комунікаційного ринку в Україні 80

Gechbaia B. N., Vdovenko N. M., Dmytryshyn R. A.

Mechanisms and tools of innovative technological solutions
in reforming the system of reporting data for effective industry regulation 84

Lebiedieva N. A.

Historical and analytical study of the scientific and source base
for the researching public communication 89

Zhukova I. V.

The peculiarity of the public-communicative sphere
as a categorial range of communication in the state 93

Є. О. РОМАНЕНКО

доктор наук з державного управління, професор, проректор Міжрегіональної Академії управління персоналом, заслужений юрист України

Р. Г. ЩОКІН

доктор юридичних наук, доцент, заслужений працівник фізкультури та спорту України, Президент Міжрегіональної Академії управління персоналом, ORCID: 0000-0002-0836-8315

О. І. ДАЦІЙ

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи Міжрегіональної Академії управління персоналом, ORCID: 0000-0002-7436-3264

В. О. РАДКЕВИЧ

доктор педагогічних наук, професор, дійсний член (академік) Національної академії педагогічних наук України, директор Інституту професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України, заслужений працівник освіти України, ORCID: 0000-0002-9233-5718

О. В. БОРОДІЄНКО

доктор педагогічних наук, доцент, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, завідувач лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України, ORCID: 0000-0001-9133-0344

Л. І. КОРОТКОВА

кандидат педагогічних наук, директор Державного навчального закладу “Запорізьке вище професійне училище моди і стилю”, ORCID: 0000-0002-6635-2063

О. В. МІРОШНИЧЕНКО

кандидат економічних наук, заслужений економіст України, виконавчий Віце-президент Конфедерації роботодавців України, Президент Інституту професійних кваліфікацій, ORCID: 0000-0001-7184-9560

Р. А. КОЛИШКО

кандидат юридичних наук, директор Інституту професійних кваліфікацій

С. О. ПРИТОМАНОВ

кандидат фізико-математичних наук, доцент, Віце-Президент Інституту професійних кваліфікацій

СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ НІМЕЧЧИНИ

В Європі є велика різноманітність організаційно-правових форм базової професійної освіти та безперервної професійної освіти і навчання, які відбиваються в змістовому наповненні використовуваних в національних контекстах понять і термінів. Адже кожна країна в Європейському Союзі організує систему професійної освіти і навчання по-своєму, з урахуванням своїх історичних традицій, особливостей управління, механізмів регулювання освіти тощо. Вивчення сучасних моделей професійної освіти і навчання країн Європейського Союзу можна розглядати як джерело інноваційного досвіду, що допоможе підвищити престижність і статус національної професійної освіти і, водночас, сприятиме її реформуванню та інтеграції в європейський та світовий освітньо-науковий простір. [2]

Особливість управління системою професійної освіти і навчання (ПОН) Німеччини полягає, з одного боку, у випереджувальному врахуванні потреб виробництва і бізнесу у кваліфікованих фахівцях, а з іншого, у належній фінансовій підтримці з боку держави і роботодавців, їхньої підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. У зв'язку з цим і заклади професійної освіти, і підприємства, і профспілки, і інші соціальні партнери розглядають розвиток професійної освіти в Німеччині як інвестицію у її майбутнє економічне зростання [1].

На суб'єктів навчання в дуальній системі одночасно розповсюджується Федеральний Закон про професійну освіту і навчання, а також Земельний Закон про школу, згідно з яким учнівська молодь, віком до 18 років, зобов'язана відвідувати професійну школу до її завершення. Не менш значущими для розвитку системи професійної освіти і навчання майбутніх фахівців у Німеччині є:

- Закон про сприяння професійній освіті — регулює розвиток і статистику професійної освіти, а також роботу Федерального інституту професійної освіти;
- Конституційний Закон про підприємства — дає право їхнім представникам брати участь у управлінні професійним навчанням;
- Постанова про охорону праці неповнолітні — визначає положення щодо захисту учнів і молодих працівників [1].

У підготовці фахівців з ремісничих професій поряд із Федеральним Законом про професійну освіту і навчання важливим є Положення про ремесла, згідно з яким визначаються умови навчання професії. Для цього застосовуються Договори про професійне навчання. Вони укладаються і підписуються з одного боку учнями або їх батьками (якщо вони неповнолітні), а з другого — роботодавцями. Тільки після цього договори набувають юридичної сили. У договорах визначаються умови навчання професії, а їх дотримання перевіряють ремісничі палати, які в подальшому їх реєструють. У договорах

про професійне навчання визначаються його цілі, строки та етапи навчання, тривалість випробувального періоду, навчальні заходи поза місцем навчання, розмір зарплати і тривалість відпустки, умови, за яких договір може бути розірваним тощо. Договір про професійне навчання — це публічно-правовий документ, згідно з яким мають виконуватися зобов'язання з боку тих, хто навчається, і тих, хто навчає. Зокрема, викладачі, майстри виробничого навчання зобов'язані:

- здійснювати професійне навчання відповідно до навчального графіка та розкладу — для досягнення цілей навчання;
- безкоштовно надавати учням засоби навчання, зокрема, інструменти і матеріали, необхідні для професійного навчання і для складання іспитів;
- навчати учнів вести виробничі щоденники, систематично їх перевіряти;
- реалізовувати принцип виховного характеру професійного навчання, захищати учнів від моральних і фізичних загроз. (ст. 6. Закону про професійну освіту і навчання).

Обов'язки учнів полягають в тому, щоб: якісно виконувати професійні завдання; брати участь у навчальних заходах; виконувати вказівки тих, хто навчає; дотримуватись діючого порядку в місці навчання; безпечно користуватись інструментом, технікою та іншими засобами; забезпечувати конфіденційність ділових секретів підприємства, на якому здійснюється професійне навчання [1].

Професійне навчання майбутніх фахівців у дуальній системі є важливим підґрунтям успішної побудови ними професійної кар'єри, а також сприяє забезпеченню економіки країни кваліфікованим виробничим персоналом, розширює можливості працевлаштування в країнах Європейського Союзу, де запроваджена дана система. Окрім того, термін “дуальна” відображає специфічну конституційно-правову ситуацію в Німеччині. Йдеться про те, що відповідальність за професійне навчання на підприємствах несе Федеральний Уряд, а за професійні школи — Федеральні землі. У той же час, відповідальність за якість професійного навчання в рамках дуальної системи покладена одночасно і на підприємства, і на професійні школи. І все ж основну відповідальність несуть підприємства [3].

До бажаючих розпочати професійне навчання в Німеччині належать, насамперед, випускники гімназій (Gymnasium), а також випускники головної (Hauptschule), реальної (Realschule) комбінованої (Gesamtschule) і середньої (Sekundarschule) шкіл. У цих закладах, окрім загальної освіти, учнівська молодь набуває необхідних знань і вмінь для свідомого вибору майбутньої професії.

Метою головної школи є створення умов для здобуття учнівською молоддю базової середньої освіти, зміст якої значно практико-орієнтований і сприяє їхній підготовці до професійної освіти. Під час виробничих практик і трудового навчання учнів знайомлять з сучасними виробничими технологіями, а також, готують до вибору майбутнього професійного напрямку.

У реальній школі молодь здобуває розширену загальну освіту як основу подальшої професійної освіти. Під час навчання забезпечується формування

теоретичних і практичних умінь та навичок. Окрім того, викладаються дисципліни наукового спрямування.

До особливостей навчання в комбінованій школі віднесено підготовку учнівської молоді до вступу в професійний або вищий навчальний заклад. У комбінованій школі можуть навчатися учні з різними здібностями. У зв'язку з цим, для вивчення окремих дисциплін запроваджуються базовий і підвищений рівень. У середній школі учнівська молодь готується до навчання в системі професійної освіти або ж до подальшого навчання в старших класах гімназії (*Gymnasiale Oberstufe*). У гімназіях реалізуються програми профільного навчання. Зміст профільного навчання відображає специфіку виробничого сектора, а також соціокультурного розвитку німецьких земель. Наприклад, в гімназіях землі Гессен профільна підготовка є професійно спрямованою, а в гімназіях Баварії — академічно спрямованою [4, с. 5]. Незадовго до завершення профільного навчання учнівську молодь готують до вибору професії, особливо на заняттях праці. До програм цієї підготовки входить відвідування центрів професійної орієнтації. Це дає змогу учням оволодіти інформацією про різні професії. До консультування учнів з вибору майбутнього напрямку професійної діяльності залучаються психологи.

Для розширення знань про галузі економіки до навчальних планів вводиться практика, під час якої учні відвідують різні фірми, підприємства, ознайомлюються зі специфікою виробничих процесів. У виборі майбутньої професії допомагають біржі праці, які функціонують під керівництвом Федерального відомства праці Німеччини. Їхня діяльність спрямовується на: надання інформації про професії; проведення індивідуальних або групових консультацій щодо вибору професії; тестування учнівської молоді щодо професійної придатності; сприяння пошуку місць для професійного навчання.

У Німеччині професійна освіта після школи відбувається традиційно в професійних школах з повним навчальним тижнем. Існують різні типи професійних шкіл, а саме:

- професійні школи, які спеціалізуються головним чином на реалізації навчальних програм для отримання свідоцтва про завершення різних ступенів школи, що відповідають свідоцтву загальноосвітньої школи. Наприклад, свідоцтво про завершення реальної школи видається після завершення професійної школи, що дає право продовжувати освіту в середньому спеціальному закладі та, за бажанням, у відповідному вищому спеціальному навчальному закладі;
- професійні школи, призначені для реалізації програм професійної підготовки, професійного навчання, а також безперервного професійного навчання. До них, насамперед, відносяться професійні середні спеціальні навчальні заклади, професійні школи і спеціальні училища [1].

У Німеччині також функціонують трирічні професійні школи, в яких ведеться підготовка майбутніх фахівців з професій, на які є брак місць, або таких, що не здобуваються в дуальній системі професійного навчання. Професійні школи з повним навчальним тижнем, як і в спеціалізованих школах, мають недостатній зв'язок з підприємствами. У зв'язку з цим вони поєднують

ють професійне навчання учнів з практичною діяльністю під час стажувань на підприємствах.

Професійні школи надають тим, хто навчається, загальні і професійні знання з урахуванням виробничих вимог підприємств. Вони є обов'язковими державними закладами із заняттями протягом неповного робочого тижня або неповного робочого дня. Групи формуються з однієї професії, а також з подібних професій (якщо недостатня кількість учнів). У крайніх випадках в одній групі можуть навчатися учні з різних професій. Однак більшість випускників шкіл продовжують навчання в дуальній системі, що передбачає одночасне навчання і на виробництві, і в професійних школах [3].

В управлінні розвитком професійної освіти і навчання важлива роль належить партнерству усіх учасників та зацікавлених сторін

У Німеччині провідне місце належить об'єднанням роботодавців, які відстоюють інтереси закладів професійної освіти та компаній перед профспілками (рух під назвою "Соціальне партнерство"), розробляють та укладають з ними колективні договори. Такий тип договорів, як і трудове право, є більшою мірою контрактами, що впливають на трудові відносини. Окрім цього, об'єднання роботодавців надають юридичні консультації та допомогу підприємствам в укладанні колективних договорів, відстоювання спорів з профспілками. Майже 40 % німецьких підприємств є членами об'єднань роботодавців. Існують різні види об'єднань, наприклад, асоціації роботодавців з окремих галузей (Bundesarbeitgeberverband Chemic), Федерація об'єднань роботодавців з хімічної промисловості, Земельні асоціації роботодавців (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände), Федерація асоціацій роботодавців у Гессені, Федерація металу та електрики (Gegamtmetall). Чисельність асоціацій роботодавців з кожним роком зростає чисельність (в окремих галузях досягає 80 %). Вони підпорядковуються Конфедерації німецьких асоціацій роботодавців.

У Німеччині роботодавці та профспілки спільно формують вимоги до кваліфікації робітників у рамках відповідних стандартів. На практиці будь-яка співпраця у сфері професійної освіти базується на консенсусі, тобто жоден нормативно-правовий акт щодо професійної освіти або підвищення кваліфікації не може бути прийнятий, якщо він суперечить заявленій волі хоча би одного із двох соціальних партнерів. Відповідно, реформи у сфері професійної освіти або 88 ініціюються соціальними партнерами, або повинні мати їхню цілковиту підтримку [3].

До обов'язків роботодавців, які беруть учнів на навчання, належать: визначення цілей навчання, дотримання Положення про професійне навчання, забезпечення засобів навчання, здійснення професійного навчання, проведення медичних оглядів, навчальних заходів за межами місця проведення навчання, укладання договорів на професійне навчання, реєстрування кандидатів для складання іспитів тощо. Відповідно, учні повинні вчитися, дотримуватися правил внутрішнього розпорядку підприємства, дбати про його інтереси, не розголошувати виробничі таємниці, вести записи, проходити медичні огляди тощо [3].

Частка фінансування німецькими підприємствами дуальної системи професійного навчання становить (55 %), а держави — 45 %. При цьому вартість учнівського місця на різних підприємствах є різною (до 20 тис. євро на рік). Серед витрат на навчання, що їх несуть підприємства, половину складають податки на соціальне страхування, адже робота учнів оплачується за раніше узгодженою сіткою. Розмір заробітної плати для тих, хто навчається, встановлюється Союзами роботодавців і профспілок, учасниками переговорів з визначення тарифів для підприємств різного галузевого спрямування. Розмір щомісячної виплати коливається в середньому від 350 до 1300 євро і залежить від складності професії, що здобувається.

У Німеччині роботодавці виплачують учням обов'язкову мінімальну “матеріальну допомогу на навчання”, розмір якої визначається колективними договорами між соціальними партнерами і різняться залежно від галузі економіки. Крім того, спостерігаються регіональні особливості в певних галузях торгівлі та промисловості, особливо між Східною та Західною Німеччиною [3].

Джерела

1. Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід: монографія / В. О. Радкевич, Л. П. Пуховська, О. В. Бородієнко, О. П. Радкевич, Н. В. Базелюк, Н. М. Корчинська, С. О. Леу, В. В. Артемчук ; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2018. 223 с.
2. Романенко Е. А., Даций А. И., Мирошніченко А. В., Кольшко Р. А., Притома-нов С. А., Шекин Р. Г. Реформирование на Украине системы профессионально-технического образования. “*Innovative Processes Management in the Context of Education and Science Modernization*”: Materials of the II International Scientific-Practical Conference. In two volumes. Volume I – Munich, Germany: Regional Academy of Management, 2020. P. 67–74.
3. Hippach-Schneider U., Huismann A. Vocational education and training in Europe – Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe reports. *Cedefop ReferNet Germany*. 2016. URL: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_DE.pdf
4. A Digital Agenda for Europe : Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 26.8.2010. COM(2010) 245 final/2. 2010. 41 p. URL: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0245R\(01\)&from=EN/](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0245R(01)&from=EN/)