

# СТАНДАРТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МОЛОДІ У НІМЕЧЧИНІ

Т.Б. Козак

м. Тернопіль, Тернопільський національний економічний університет  
kosak\_tanja@ukr.net

*У статті розглянуто структуру управління професійною освітою Німеччини, охарактеризовано основні її рівні, висвітлено основні законодавчі документи, що регулюють питання професійної освіти, проаналізовано ринок праці та його вплив на професійну підготовку молоді.*

Проблема якості підготовки кваліфікованої робочої сили залишається актуальною для багатьох зарубіжних країн, у тому числі і Німеччини. Один із шляхів вирішення цієї проблеми німецькі спеціалісти бачать у розробці стандарту професійної освіти, якій служить гарантією відповідного рівня професійної підготовки і знаходить своє відображення у цілому пакеті документів, що регламентують її якість.

Варто зауважити, що стандарти професійної освіти служать основою переходу на новий зміст початкової професійної освіти, забезпечують єдиний освітній простір і реалізацію вимог до відповідного рівня професійної освіти, служать гарантією якості професійної освіти.

Аналіз системи освіти Німеччини показав, що в основі нормативної бази професійної освіти Німеччини лежить Закон про професійну освіту (Berufsbildungsgesetz – BBjG), який було прийнято 12 червня 1969 року, 10 липня 1969 року цей Закон було схвалено Федеративною Радою Німеччини (Bundesrat) та 14 серпня 1969 року він вступив у силу після його публікації у Віснику законів. Закон про професійну освіту є достатньо великим та складається з дев'яти частин [3].

Доцільно відзначити, що найбільше заслуговують уваги друга та третя частини закону. Ці обидві частини відображають сутність дуальної системи професійної освіти. Відтак, друга частина Закону конкретизує право-власну сферу ринку, третя — державно-правову сферу. У другій частині Закону про професійну освіту йде мова про відносини, що виникають у процесі професійної освіти, у третій — про порядок одержання професійної освіти. Сутність дуальності у цьому Законі зводиться до того, що молодь, яка навчається у дуальній системі, вперше виступає двоякої ролі: по-перше, у ролі учнів державної професійної школи (Berufsschule), по-друге, у ролі роботонайманців з особливим правовим статусом — осіб, які здобувають професію (мова йде про професійне навчання на підприємстві) [3].

Завдяки Закону про професійну освіту було знято однобічний вплив роботодавців на професійну підготовку, запроваджено систему диференційованої відповідальності, яка реалізовувалася завдяки участі земельних і федеральних органів, профспілок, учителів професійних шкіл, які на своїх рівнях брали участь у плануванні, реалізації і контролі професійної освіти. Отже, держава знову стала у змозі впливати та контролювати професійну освіту, на відміну від попереднього часу, коли професійне навчання було у компетенції економіки, тобто підприємництва.

Як показало дослідження, крім Закону про професійну освіту у Німеччині є ще і інші законодавчі документи, що регулюють питання професійної освіти. Частково питання професійної освіти знайшли своє відображення у наступних нормативних документах:

- Закон про тимчасове регулювання прав промислових та торгівельних палат від 18.12.1956р. з наступними змінами, що були обумовлені прийняттям Закону про професійну освіту;
- Закон про захист працюючої молоді від (Jugendarbeitsschutzgesetz) 9.08.1960р. в редакції від 12.04.1976р. [7];
- Закон про розвиток праці (Arbeitsförderungsgesetz) від 25.06.1969р.;
- Закон про права та обов'язки роботодавців та трудових колективів (Betriebsverfassungsgesetz) від 15.01.1972р.;
- Положення про ремісництво (Handwerksordnung) в редакції від 28.12. 1965р., а також із змінами від 28.06.1990р. [8];
- Закон про розвиток професійної освіти за рахунок посилення ролі планування та наукових досліджень від 23.12.1981р. [9].

Згідно з матеріалами дослідження, управління професійною освітою Німеччини здійснюється як на державному рівні, так і на рівні федеральних земель. Аналіз праць [5, 527] дає нам підстави стверджувати, що структура управління професійною освітою Німеччини включає п'ять рівнів.

**Перший рівень** представлений федеральним урядом. Федеральний міністр у справах освіти і науки відповідає за основні положення і питання координації. Інші Міністерства (зокрема, економіки) погоджують свої рішення стосовно професійного навчання з Міністерством освіти і науки.

**Другий рівень** представлений Федеральним Інститутом Професійної Освіти (ФІПО) (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB) на рівні науково-дослідної установи, який співпрацює на однакових правах із представниками роботодавців, профспілок і земель. Федеральний Інститут Професійної Освіти було створено у 1970 році, його сьогодення діяльність будується на основі Закону про розвиток професійної освіти 1981 року, а також на основі доповнень до основного Закону про професійну освіту, зробленими січень-квітень 1994 року. Керує ФІПО Генеральний секретар. Завдання Інституту виконують приблизно 370 співробітників. Головна рада затверджує устав, програму досліджень, бюджет Інституту, розробляє платформу для спільних дій державних та власних закладів щодо удосконалення професійної освіти шляхом спільних досліджень, планування, розробки рекомендацій та консультування. Головний комітет Інституту є одночасно законодавчим та консультативним органом Федерального

уряду з питань формування освітньої політики у сфері професійної освіти. ФПО тісно співпрацює з дуальною системою професійної освіти та приймає активну участь у формуванні освітніх стратегій, як на національному, так і на міжнародному рівнях. Як стверджує Г.Куча, ФПО — це форум функціонального уряду, де перетинаються різноманітні суспільні інтереси та потім знаходять компроміс [10, 145-156]. У межах цього форуму представники роботодавців та профспілки виконують ті керівні функції, якими їх можуть уповноважити виключно державні структури. Таким чином, інтереси цих організацій зростають до достатньо високого рівня і держава, у свою чергу, повинна рахуватися з ними у своїй законодавчій та виконавчій діяльності.

Представники федерального уряду затверджують робочу програму ФПО, а він розробляє рекомендації для федерального уряду щодо питань подальшого розвитку професійно-технічної освіти. При Федеральному Інституті Професійної Освіти розробляються також положення стосовно професійної підготовки, питань підвищення кваліфікації і перекваліфікації.

Отже, аналіз праць дає нам підстави стверджувати, що головними завданнями ФПО є:

1. Розробка положення стосовно організації професійної підготовки;
2. Участь у підготовці доповідей про стан професійної підготовки;
3. Сприяння збору та обробці статистичних матеріалів про професійну підготовку;
4. Надання наукової підтримки при плануванні, створенні та подальшому розвитку міжпідприємницьких навчально-виробничих центрів;
5. Участь у ролі консультанта уряду Німеччини з питань професійної підготовки;
6. Проведення досліджень з питань професійного навчання та публікація результатів.

Якщо робота інституту, по своїй сутності носить характер підготовки та проведення теоретико-педагогічного дослідження актуальних питань професійної освіти, а результати наукової роботи стають матеріалом не лише для політичних дискусій, але і для формування суспільної думки з питань найважливіших аспектів професійного навчання, то необхідним є наявність таких організацій, діяльність яких носить організаційно-керівний характер, що базується на існуючому теоретичному опрацюванні важливих питань. Такими організаціями є — Комітети та комісії з питань професійної освіти, а також Інститут радників-консультантів для комітетів та комісій. Власне вони і представляють третій рівень управління професійною освітою.

Комітети з питань професійної освіти функціонують як на федеральному рівні, так і на рівні земель як адміністративних одиниць федерації. До їх компетенції належать питання стосовно професійної підготовки молоді. Комітети перевіряють стан професійної освіти, здійснюють загальну стратегічну розробку її напрямків та видів професійної освіти, вони формують рекомендації федеральному та земельному урядам, а також компетентним інстанціям, у той час як уряд розглядає, планує, визначає об'єм фінансування.

У компетенцію земельних урядів входить також створення навчальних планів та програм професійних шкіл, розташованих на їх території відповідно до розробок Федерального Інституту Професійної Освіти.

**Третій рівень** представлений уповноваженими органами роботодавців. Варто зауважити, що роботодавці розглядають високий ступінь кваліфікації, як один з вирішальних передумов для економічного успіху окремого підприємства та економіки в цілому. Особливе значення у даному контексті має та обставина, що Німеччина є бідна сировиною, має достатньо високий рівень заробітної плати та дуже сильно залежить від експорту продукції з високим рівнем переробки. Уповноважені органи роботодавців переконані у тому, що підприємства, які вони представляють, спроможні значно краще підготувати кваліфікованих фахівців, на відміну від державних шкіл. Профспілки, хоча у деяких випадках мають розбіжності у поглядах, проте у цьому випадку їх думки збігаються. Отже, і роботодавці, і профспілки, хоча і мають різні економічні інтереси, проте вони єдині у тому, що підприємства повинні відігравати провідну роль у підготовці та підвищенні кваліфікації своїх працівників. Власне, саме на підприємствах визначається якісна та кількісна потреба у професійній освіті.

Таким чином, представники роботодавців та профспілок приймають активну участь у процесі організації та подальшого розвитку системи професійної освіти.

Згідно з матеріалами вивчення, ми дійшли висновку, що більш конкретний організаційно-керівний характер носить робота комісій, створених комітетами. Висновки комісій носять характер схвалення або заборони з питань діяльності навчальних організацій, регламентують діяльність навчальних закладів, фіксують положення регламенту, вимагають доопрацювань або змін.

Основними задачами комісій є:

- визначення придатності навчальних центрів для навчальної роботи;
- скорочення або продовження термінів професійного навчання;
- контроль за навчанням на підприємстві;
- видання інструкцій;
- створення комітетів по вирішенню конфліктних ситуацій та ін.;
- створення екзаменаційних комітетів;
- проведення іспитів та управління їх системою;
- надання правових вказівок щодо підтримки та регулювання навчання на виробництві;

Варто зауважити, що комісії, згідно § 45, 47 Закону про професійну освіту, назначають радників-консультантів з питань професійного навчання і контролюють їх роботу [3].

Радниками-консультантами переважно є — провідні спеціалісти з торгівельної сфери, власники підприємств, майстри та інженери з відповідною освітою. Вони несуть відповідальність перед компетентними інстанціями і зобов'язані:

1. Володіти необхідними для радника-консультанта якостями;
2. Мати та підтвердити свій попередній багатолітній досвід.

Аналіз Закону про професійну освіту Німеччини, дає нам підстави стверджувати, що радник виконує наступні завдання [3]:

- вивчає загальний вид і план будівлі для навчального закладу;
- визначає придатність місця навчання (§ 22);

- визначає оптимальні умови співвідношення числа учнів до числа діючих спеціалістів;
- визначає особистісну і професійну придатність учня та інструктора;
- проводить консультації для майстрів, що навчають учнів, роз'яснює їм їх права та обов'язки, що лежать в основі професійно-освітніх відносин;
- виступає арбітром у спірних ситуаціях, при складанні навчальних планів, а також при прийнятті на роботу інструктора;
- визначає необхідні додаткові навчальні заходи.

Важливо відзначити, що кожен викладач (майстер) на підприємстві, згідно § 6 Закону про професійну освіту, має певні обов'язки [3]:

- він повинен турбуватися про передачу учням тих знань, що сприяють досягненню мети навчання та формуванню навичок та вмінь кваліфікованого фахівця;
- процес навчання він повинен проводити самостійно або за допомогою радника-консультанта;
- учневі повинні бути представлені матеріальні засоби для навчання, а особливо необхідні інструменти та предмети праці;
- сприяти відвідуванню занять у професійній школі, перевіряти наявність зошиту та періодично переглядати записи;
- піклуватися про фізичний та моральний стан учнів;
- контролювати процес підготовки до іспитів.

Варто зауважити, що з правової точки зору молоді люди у рамках дуальної системи є учнями, оскільки вони навчаються у професійній школі, з іншого боку, вони виступають у ролі найманого працівника, проходячи постійну практику на підприємстві. Власне їх особливе становище учня є закріпленим у договорі про одержання освіти (Ausbildungsvertrag). Аналіз праць, дає нам підстави стверджувати, що цей договір оформляється у письмовій формі та реєструється у Торгівельній, Промисловій та ін. палатах, де повинні бути відображені, як мінімум наступні пункти:

- мета та вид професійної діяльності;
- початок та тривалість професійної освіти;
- освітня програма, за винятком роботи у навчальних майстернях;
- тривалість щоденних занять;
- тривалість дослідних робіт;
- порядок та розмір винагороди;
- випробний термін;
- тривалість відпустки;
- умови, за яких договір може бути розірвано.

Слід відзначити, що договір вважається не дійсним за умови:

1. Якщо записи, що зазначені у договорі, обмежують можливість учня після закінчення зафіксованих договірних відносин продовжити професійне навчання або професійну трудову діяльність;
2. Договір зобов'язує учня вносити оплату за навчання;
3. Угода зобов'язує учня платити штраф або компенсувати збитки, що виникли від невірних його дій;
4. В угоді обумовлюється розмір оплати за покриття нанесеного збитку.

Згідно з результатами дослідження, тривалість навчання складає від двох до трьох з половиною років, в залежності від обраної професії. Дослідні роботи, завдяки яким встановлюються відносини між учнями та підприємствами не повинні тривати менше одного та більше трьох місяців. Розмір та порядок оплати учням встановлюється у договірному порядку, проте, як правило він відповідає діючій тарифній угоді. При визначенні тривалості відпустки учня сторони керуються також діючою тарифною угодою, законом про захист прав працюючої молоді і федеральним законом про відпустку.

**Четвертий рівень** представлений регіональними органами самоврядування у справах економіки, до компетенції яких належать питання стосовно професійно-технічної освіти. Ними є Промислові, Торгівельно-промислові, Ремесельні, Сільськогосподарські палати. Палати є економічними союзами, фінансуються за рахунок коштів своїх членів — підприємств. Керуючись Законами про професійну освіту, вони відповідають за профорієнтацію, контроль і визнання професійної підготовки у регіоні. При Палатах реєструються всі питання щодо професійної профпідготовки, створюються комітети контролю за заліками та випускними іспитами з професійної підготовки, перекваліфікації та підвищення кваліфікації. Члени Палат приймають та затверджують положення на рівні потреб регіону, такі повноваження надаються їм Законом про професійну освіту. Рішення на рівні самоврядування приймаються спеціалістами підприємств і шкіл. За пропозицією представників освіти, профспілок, роботодавців ці рішення передаються у професійно-освітні Комітети Палат.

Варто зауважити, що Палати, з точки зору громадянського права, є також товариствами, об'єднаннями, які підлягають правовому нагляду з боку вищих земельних органів. Спеціального порядку нагляду за Палатами не існує. Згідно § 44 частини 3 компетентні органи регулюють у відповідності з прийнятим законодавством весь процес професійної освіти на підприємстві. [3]

Аналіз діяльності Палат, дає нам підстави стверджувати, що до їхньої компетенції належить:

- контроль за процесом професійного навчання на підприємстві, при необхідності за діяльність експертів та радників;
- сприяння розвитку якості професійної освіти, надання при цьому консультаційних послуг як учням, так і підприємствам;
- здійснення контролю за підприємствами щодо ступеню їх готовності до надання освітніх послуг;
- оцінка ступеню підготовленості учнів;
- узгодження тривалості навчання;
- створення та затвердження екзаменаційних комісій і проведення проміжних та кваліфікаційних іспитів;
- допуск учнів до кваліфікаційних іспитів;
- видача наказів про порядок проведення іспитів;

- створення інстанцій для вирішення спірних питань між учнями та підприємствами.

Особливої уваги, на наш погляд, заслуговує екзаменаційна комісія. До її складу повинні входити у рівній пропорції представники роботодавців та представники учнів, а також як мінімум один викладач професійної школи. Порядок проведення іспиту готує Палата, проте його обов'язково затверджує вищестоящий земельний орган.

**П'ятий рівень** представлений підприємствами, на яких здійснюється організоване професійне навчання, створюються представництва від робітників, а також Ради підприємств, які мають право голосу при плануванні та реалізації професійної освіти або при припиненні навчання, якщо є така необхідність.

Як свідчать матеріали вивчення, дуже важливим координаційним органом управління освітою й культурою у Німеччині є "Постійна конференція міністрів освіти і культури федеральних земель (КМК)" (Kulturministerkonferenz). Її було створено у 1948 році. Постійна конференція міністрів освіти і культури федеральних земель Німеччини поєднує федеральні землі Німеччини з питань політики в галузі культури й освіти в масштабах країни [5, 161; 6, 34]. Постанови КМК носять рекомендаційний характер для федеральних земель і можуть бути узаконені лише за рішенням самої землі. При КМК створені комітети, які здійснюють управління освітньою політикою на федеральному рівні, а також комітети і комісії, що займаються конкретними сферами діяльності, до їхньої компетенції належать питання стосовно шкільної політики, політики вищої освіти, освіти дорослих, підготовки і перепідготовки фахівців та ін. [6, 36]. КМК разом з відповідними федеральними міністерствами регулярно бере участь у ряді важливих проектів з питань політики в галузі культури і освіти як на федеральному, так і на міжнародному рівнях.

Не менш важливою є Федерально-земельна комісія з питань планування освіти і підтримки наукових досліджень (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Bildungsforschungsförderung, BLK), що була створена у 1969 році. BLK є координаційним органом освітньої політики між федеральними землями. До її складу входять: комітет із планування освіти, комітет, який займається підтримкою наукових досліджень і проектна група, що займається інноваційними технологіями у системі освіти [6, 44-45].

Основними завданнями діяльності BLK є розробка довгострокового плану розвитку загальної освітньої політики Німеччини, фінансова підтримка наукових досліджень і наукові консультації щодо інноваційних технологій в межах федерально-земельної кооперації [6, 46].

Аналіз професійної освіти Німеччини показав, що одним із важливих факторів її розвитку є ринок праці. Ринок праці — це природний регулятор попиту і пропозиції робочої сили. Він визначає кількість заявок підприємств на підготовку кваліфікованих робітників, при цьому частково впливає на вибір тої чи іншої професії молоддю.

Як свідчать документальні джерела, вплив ринку праці на професійну освіту зазнав деяких змін після об'єднання Німеччини 3 жовтня 1990 року. Це пов'язано передусім з тим, що пропозиція і попит на підготовку кваліфікованих робітників в старих і нових землях проявлялися по-різному. Після об'єднання країни, об'єднався і ринок праці, що спонукало його вносити корективи у звичні процеси професійної підготовки робочої сили. Відтак у старих землях після об'єднання було досягнуто кращого балансу попиту і пропозиції місць освіти. Пропозиція перевищила попит на 18%, на кожних 100 учнів пропонувалося приблизно 118 місць навчання. Дещо зменшилася кількість нових договорів, таке зменшення складало 6,6% річних та відобразилося передусім на підприємствах, пов'язаних із сільським господарством, річним флотом, домашнім господарством.

З іншого боку, збільшення місць навчання показало, що у державі існують істотні потреби у прирості молодшої заміни кваліфікованих працівників. Проте, після об'єднання 114 тисяч місць навчання залишилися незайнятими, це свідчило про наявність серйозної проблеми у старих землях, що була пов'язана з не престижністю праці у таких галузях як: будівництво, металургія, роздрібна торгівля, робота у ресторанах та ін. Держава робила усе можливе, щоб запобігти та протидіяти загрозливій нестачі кваліфікованої робочої сили у професіях, що користуються попитом у суспільстві, але з деяких причин не є престижними. Проте повністю подолати цю проблему не вдається й понині.

У нових землях ситуація з вільними місцями навчання була дещо іншою. Хоча молодь на початку 90-их років і одержувала достатню державну підтримку, проте структура пропозиції не завжди відповідала вимогам майбутнього економічного розвитку Німеччини. Дані, одержані в результаті дослідження, свідчать, що у жовтні 1990р. 123 тисячі молодих людей заключили нові договори на одержання професійної освіти і лише 80% з них відповідали вимогам, що були прийняті у старих землях. Отже, розпочалася перебудова професійної освіти колишньої НДР. Перебудова заключалася у наступному: до 1989р. система професійної освіти НДР була представлена, в основному, великими підприємствами, комбінатами, виробничими кооперативами. Ці підприємства готували робітників не лише для себе, але і для інших малих та середніх підприємств. Приблизно 70% учнів будь-якого великого підприємства готували для інших підприємств. Поступово ця практика була забута. Проте, одночасно виникли і нові проблеми, оскільки малі підприємства були не спроможні створити освітні заклади. Багато професійних шкіл потребували реконструкції, недостатньою була також інформація про необхідні професії. Для приведення системи професійної освіти нових земель у відповідність до сучасних вимог у 1990 році було виділено 300 млн. німецьких марок. Ця підтримка виявилася значною, проте не достатньою для повної модернізації системи професійної освіти [2, 100].

Як свідчать результати дослідження, головним у цій ситуації було встановлення партнерських відносин між підприємствами, професійними школами, адміністраціями земель, торгово-промисловими палатами та ін. Необхідно було пристосувати професійну освіту у дуальній системі до умов соціально-орієнтованої ринкової економіки.

У 2000 році попит на навчальні місця у Німеччині складав 598000 місць. Йому відповідала пропозиція у розмірі 617000 навчальних місць, тобто на кожних 100 учнів існувало 103,2 навчальних місця. Як бачимо, не дивлячись на усі спроби держави забезпечити максимальну відповідність між попитом та пропозицією, розбіжності все ж таки існували.

Поряд із невідповідністю між попитом та пропозицією у Німеччині існувало також і безробіття серед молоді, що здобула професію. З метою подолання цього явища та удосконалення дуальної системи професійної освіти у Німеччині було створено політичний союз двох партій: партії "Зелених" та "Соціал-демократичної" партії, що мав назву: "Союз праці (Bündnis für Arbeit)". Цей союз було створено у 1998 році. Варто зауважити, що було створено також робочу групу, що займалась освітою і безперервною освітою (Ausbildung und Weiterbildung) [4, 48-49]. Цій групі було доручено виробити принципи та визначити напрямки розвитку дуальної системи професійної освіти з врахуванням вимог сучасної, швидко змінної кон'юнктури господарства. До складу робочої групи увійшли: високопоставлені представники професійних союзів та економічних об'єднань, федеральні міністри, держсекретарі, керівники відділів канцелярії федерального канцлера, земельні міністри з питань культури та освіти. Доцільно зауважити, що основними задачами робочої групи було:

- забезпечення рівних освітніх шансів молоді;
- модернізація дуальної системи професійної освіти;
- розвиток системи безперервної професійної освіти.

У 1998 році була прийнята програма, що мала назву: "Програма термінових дій по скороченню безробіття серед молоді". Згідно цієї програми, держава взяла на себе зобов'язання допомогти 100 тисячам безробітних у віці до 25 років. Допомога заключалась у пошуку місця навчання або у допомозі поновлення навчання, у випадку, якщо з певних причин навчання було припинено. На ці цілі щорічно з федерального бюджету виділялися 2 млрд. німецьких марок. Частина цих коштів йшла також на фінансування програми по перекваліфікації молоді з врахуванням впливу регіональних особливостей економіки. Було прийнято значні міри для залучення молоді у цю програму. Як наслідок, 199 тисяч молодих людей змогли підвищити свою кваліфікацію, для яких було розроблено приблизно 259 інноваційних освітніх проектів та створено 7050 навчальних місць на виробництві.

На думку представників Союзу праці, великого значення для успішного розвитку професійної освіти і зменшення числа безробітних мають модернізація та мобільність професій.

Необхідність у модернізації професій була пов'язана з науково-технічним прогресом, зокрема з виникненням автоматизованої техніки, розповсюдженням Інтернету і пов'язаного з ним бізнесу. Відтак, сьогодні один спеціаліст відповідає, наприклад, за виготовлення певних деталей до комп'ютерів, інший — розробляє програмне забезпечення для них, третій — відповідає за підтримку роботи комп'ютерної сіті та ін. З огляду на потребу у вузькоспеціалізованих фахівцях представниками Союзу праці і була зроблена пропозиція модернізації професій. Слід відзначити, що процедура модернізації навчальних професій не повинна тривати більше 12 місяців, а процедура реєстрації нових — більше 24. Відповідальність за підготовку відповідних розпоряджень лежить на федеральному уряді.

Проте, як показало життя, підприємці не потребують такої кількості спеціалістів вузького профілю і, як наслідок, частина опиняється "на лаві" безробітних. У подальшому житті їм не лише важко знайти роботу, але і оволодіти новою професією, оскільки відсутність широкої освітньої бази перешкоджає їм оволодіти новою професією. Члени Союзу праці не врахували у своїх підходах щодо модернізації дуальної системи професійної освіти і той факт, що за останні десять років після об'єднання країни відстань між кількістю бажаючих здобути ту чи іншу професію та наявністю у підприємств достатньої кількості навчальних місць значно збільшилася. Так, наприклад, у федеральній землі Берлін станом на початок 2000р. нараховувалося 33 887 бажаючих здобути професійну освіту у межах дуальної системи, проте берлінські підприємства змогли їм запропонувати лише 12 467 навчальних місць, отже це 44% молоді, що виявила бажання навчатися у дуальній системі не змогли реалізувати свої плани. Ідея Союзу праці відносно модернізації професій та реєстрації нових не відповідала потенціалу підприємств, які неспроможні забезпечити запити молоді. А також, поряд з нестачею навчальних місць існувала ще й інша проблема — на підприємствах спостерігалась нестача викладацького персоналу.

Вивчення наукових праць, документальних джерел дали змогу дійти висновку, що законодавче та нормативне забезпечення професійної освіти Німеччини є надзвичайно структурованим та добре налагодженим, де кожна установа має свої завдання та успішно їх виконує.

#### Література

1. Мельникова Л.И. Начальное профессиональное образование в Германии.
2. Равкин З.И. Актуальные проблемы методологии историко-педагогических исследований. – М., 1993. – 167 с.
3. Berufsbildungsgesetz (BBjG) vom 14. August 1969, zuletzt geändert durch den Einigungsvertrag vom 31. August 1990 in Verbindung mit dem Einigungsvertragsgesetz vom 23. September 1990 // Ausbildung und Beruf, Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung. – Bonn. – Hrsgs. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1995. – 26 S.
4. Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbfähigkeit. Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 2000. – S. 48-49
5. Cortina K.S., Kai S., Baumert J., Leschinsky A., Mayer K., Trommer L. Das Bildungswesen in der BRD. 2, verbesserte Auflage. – Hamburg. – Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2005. – 912 S.
6. Führ Ch. Deutsches Bildungswesen seit 1945. – Bonn. – Inter Nationes, 1996.- 342 S.
7. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz) vom 12 April 1976, zuletzt geändert durch das erste Rechtsbereinigungsgesetz vom 24. April 1986 // Ausbildung und Beruf, Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung. – Bonn. – BMBW, 1992. – S. 98-124.

8. Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Dezember 1965, zuletzt geändert durch Art. 43 des Gesetzes vom 28. Juni 1990 // Ausbildung und Beruf, Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung. – Bonn. – BMBW, 1992. – S. 42-64.
9. Gesetz zur Förderung der Berufsbildung durch Planung und Forschung (Berufsbildungsförderungsgesetz – Ber Bi T G) vom 23. Dezember 1981, zuletzt geändert durch Art. 43 des dritten Rechtsbereinigungsgesetz vom 28. Juni 1990 // Ausbildung und Beruf, Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung. – Bonn. – BMBW, 1990. – S. 34-41.
10. Kutscha G. Das duale System der Berufsbildung in der BRD – auslaufendes Modell? . – Die berufsbildende Schule 44, 1992. – 145-156.