

ОЦІНЮВАННЯ ОСВІТНІХ СТАНДАРТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ, ЩО БАЗУЮТЬСЯ НА КОМПЕТЕНТНІСТНОМУ ПІДХОДІ, В УКРАЇНІ

ВСТУП

Реформа державної професійної освіти в Україні зорієнтована на децентралізацію управління системою професійної освіти та посилення відповідності змісту професійної освіти вимогам ринку праці. Професійні та освітні стандарти, що базуються на компетентностях, – це основні інструменти цієї реформи, яка має здійснити безперешкодний та ефективний перехід від централізованої системи професійної освіти, де домінують роль та вплив апарату державного управління та училищ, до децентралізованої моделі системи професійної освіти, орієнтованої на потреби соціальних партнерів та студентів.

Суть цього переходу – внести суттєві зміни до методологій розробки кваліфікацій та змісту навчання, процесів навчання, оцінювання результатів навчання та присвоєння кваліфікацій, а також до відповідної інституційної структури (функції та відповідальність інституцій та фізичних осіб, регулювання процесів) з метою досягнення наступних результатів:

- Наблизити процеси та результати розробки кваліфікацій та змісту навчання, процесів навчання, оцінювання результатів навчання до вимог ринку праці, соціальних партнерів та студентів, забезпечуючи безпосередню та підтримувану участь цих учасників у вищезгаданих процесах.
- Видалити та замінити діючі інституційні й бюрократичні процеси та інструменти державного управління системою освіти, які ускладнюють забезпечення відповідності змісту кваліфікацій вимогам ринку та потребам користувачів або перешкоджають йому.



Мал. 1 Перехід до компетентнісного підходу в системі кваліфікацій (схему розроблено п. Ар'єном Деєм, ЄФО)

Як досягти таких змін? Ключовими факторами тут є кваліфікації, що базуються на компетентностях, децентралізація управління системою кваліфікацій та активна участь користувачів кваліфікацій у процесах їх розробки, впровадження та використання.

Зміст кваліфікацій визначають професійні та освітні стандарти. Професійні стандарти – затверджені в усталеному порядку вимоги до знань, умінь та навиків випускників професійно-технічних навчальних закладів, які визначаються роботодавцями та слугують основою для формування кваліфікацій. Професійні стандарти співвідносяться з рівнями національної та галузевих рамок кваліфікацій та згруповані за галузевими ознаками (МЕТОДИКА розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій, Наказ Міністерства освіти і науки України від

15.05.2013 № 511, 29 травня 2013 р. за № 832/23364). Це визначення професійних стандартів підкреслює, що основна функція професійного стандарту – слугувати основою для формування кваліфікацій, визначаючи вимоги до *знань, умінь та навиків випускників професійно-технічних навчальних закладів*. У цьому визначенні немає слова «компетентність», а професійний стандарт трактується лише як інструмент для визначення змісту первинної професійної освіти, ігноруючи роль професійного стандарту у сферах тривалої професійної освіти, управління та розвитку людських ресурсів на підприємствах. Друга цікава риса цього визначення полягає в наступному: вказано, що лише роботодавці визначають стандарти, ігноруючи представлення інтересів студентів, працівників, професіоналів та громадянського суспільства в цьому процесі. Це визначення також передбачає галузеву логіку розробки та впровадження кваліфікацій.

Державний стандарт професійно-технічної освіти – це **сукупність державних вимог до змісту професійно-технічної освіти**, рівня кваліфікації випускника професійно-технічного навчального закладу та до освітнього рівня вступників (*ЗАКОН УКРАЇНИ від 10 лютого 1998 року №103/98-ВР «Про професійно-технічну освіту»*). Представлене визначення стандарту професійно-технічної освіти також не містить термін «компетентність», підкреслює державний характер освітнього стандарту та дуальність його об'єкта – професійна кваліфікація та освіта.

Яку ж роль повинні виконувати професійні та освітні стандарти в децентралізованій системі кваліфікацій, що базується на компетентностях?

Можна виділити декілька вимірів змін, які привносить впровадження компетентнісного підходу в реформах систем кваліфікацій та професійної освіти (Wesselink et al, 2017; Mulder, 2017):

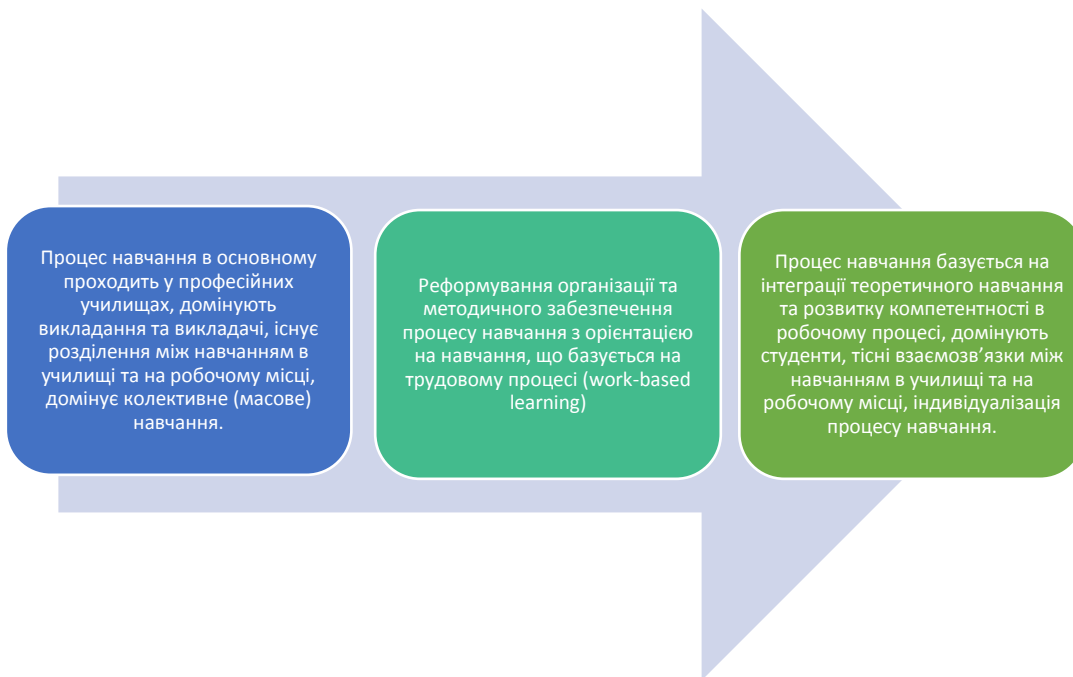
- 1) Зміни в змісті освіти.
- 2) Зміни в організації та методичному забезпеченні процесів навчання.
- 3) Зміни в оцінюванні результатів навчання.
- 4) Зміни в інституційному устрої та управлінні системами кваліфікацій та професійного розвитку.

Що стосується змін у змісті освіти, основною зміною є перехід від централізовано визначеного змісту професійного навчання, що базується на дисциплінах та предметах, до гнучкого, часто модуляризованого змісту навчання, що базується на компетентностях, які визначаються шляхом дослідження робочих процесів роботодавців та інших соціальних партнерів (Tütlys, Spöttl, 2016). Ці зміни запроваджуються реформою змісту освіти, в центрі якої – розробка та впровадження професійних та освітніх стандартів, що базуються на компетентностях.



Мал. 2 Зміни в змісті навчання в разі переходу до компетентнісного підходу.

Впровадження компетентнісного підходу до змісту освіти спричиняє низку важливих змін у процесі навчання, особливо в плані організації процесу навчання, де здійснюється інтеграція теоретичного та практичного навчання шляхом розвитку форм навчання у робочому процесі та на робочих місцях, у процесі навчання значно підвищується роль та відповідальність студентів, розвиваються індивідуалізовані педагогічні та андрагогічні підходи (Hager, 2017; Bagnall et al, 2017; Tütlys, Spöttl, 2016).



Мал. 3 Зміни в процесі навчання в разі переходу до компетентнісного підходу.

Суттєво змінюється й оцінювання навчання, переходячи від окремого оцінювання знань та навиків до інтегрованого та незалежного оцінювання компетентностей, набутих не лише шляхом формальної освіти, але й під час неформального навчання або через робочий досвід (Wesselink et al, 2017; Tütlys, Spūdytė, 2008).



Мал. 4 Зміни в оцінюванні результатів навчання в разі переходу до компетентнісного підходу

Усі ці зміни можуть відбуватися лише за умови інституційної реформи системи кваліфікацій, переходу від централізованої системи, з домінуючою роллю держави, до децентралізованої системи кваліфікацій, що базується на соціальному діалозі, активній та системній участі соціальних партнерів у розробці та впровадженні кваліфікацій, організації процесів навчання, оцінюванні компетентності, а також у забезпеченні якості навчання та кваліфікацій (Laužackas, Tütlys, 2008; Tütlys, Spūdytė, 2011).



Мал. 5 Зміни в інституціях системи кваліфікацій в разі переходу до компетентнісного підходу

Яких результатів можна очікувати від усіх цих змін? У літературі зазначено різні очікувані результати впровадження компетентнісного підходу в професійній освіті (Hager, 2017; Bagnall et al, 2017; Winterton, 2009; Mulder, 2017; Wesselink et al, 2017) :

- Покращення відповідності результатів освіти вимогам ринку праці та робочих процесів.
- Покращення мотивації студентів до навчання.
- Безперебійні та ефективні процеси працевлаштування абсолювентів училищ.
- Інтеграція знань, умінь та навиків у процесі навчання, що базується на вимогах робочих процесів та завдань.
- Орієнтація процесу навчання на результати, які не походять з процесу навчання та пов'язані з продуктивністю діяльності в конкретних робочих процесах.
- Зміна характеру змісту освіти шляхом переходу до змісту, який надає можливості та потенціал для студентів; до нових форм змісту, що дозволяють перейти до гнучкіших програм навчання через модуляризацію.
- Активніша та більш зацікавлена участь підприємств у процесах професійної освіти.
- Збільшення ролі реального робочого місця у процесі навчання – наставництво замість шкільної форми навчання.
- Зміна ролі вчителя та викладача зі збільшенням ролі супроводу, дискусії та рефлексії діяльності.
- Індивідуалізація процесів навчання та збільшення ролі й обсягів самостійного навчання.

Яку роль відіграють освітні стандарти в децентралізованих системах професійної освіти, що базуються на компетентнісному підході? По-перше, такі освітні стандарти слугують інструментом звітності для оцінювання результатів навчання, а також організації та методично-дидактичного забезпечення процесів навчання. Освітні стандарти є основною з'єднувальною ланкою між вимогами, що походять з вивчення робочих процесів, (викладеними у професійних стандартах) і методично-дидактичними вимогами процесу професійного навчання, визначаючи зміст компетентностей, форми і методи навчання, специфікації для оцінювання результатів навчання. По-друге, освітні стандарти слугують інструментом забезпечення якості професійної освіти, який допомагає здійснити постійний моніторинг процесу навчання з боку всіх учасників цього процесу – студентів, викладачів (училищ), соціальних партнерів та держави. Ці функціональності освітніх стандартів походять лише з їхньої тісної взаємодії з професійними стандартами, тому розірвання або послаблення зв'язків з професійними стандартами позбавляє освітні стандарти всіх якостей, необхідних для виконання покладених функцій. Ключову роль у функціональності професійних та освітніх стандартів відіграє розуміння циклового взаємозв'язку між робочими процесами як вихідної позиції розробки змісту стандартів, трудового середовища навчання, компетентностей та кваліфікацій як результатів навчання.



Мал. 6 Цикловий взаємозв'язок між робочими процесами, трудовим середовищем навчання, компетентностями та кваліфікаціями

Детальніше функції освітніх стандартів у ключових процесах систем кваліфікацій та професійної освіти, а також механізми, що сприяють ефективному виконанню цих функцій, представлено в Таблиці №1.

Таблиця 1. Функції освітніх стандартів у ключових процесах систем кваліфікацій і професійної освіти та механізми виконання функцій

Процеси системи кваліфікацій та професійної освіти	Функції освітніх стандартів	Механізми, що сприяють ефективному виконанню функцій
Розробка змісту освіти	<p>Основне (обов'язкове) джерело інформації для розробки навчальних програм, яке визначає зміст освіти, базуючись на компетентностях.</p> <p>Надає методичні вказівки та рекомендації щодо структури й змісту навчальних програм, а також для визначення форм та методів навчання.</p> <p>Основний орієнтир для забезпечення якості програм навчання.</p>	<p>Походження компетентностей з професійних стандартів.</p> <p>Безпосередня участь соціальних партнерів у розробці та підтримці освітніх стандартів.</p> <p>Правовий статус освітніх стандартів як обов'язкового джерела для розробки програм навчання.</p> <p>Процес підтримки та оновлення освітніх стандартів, пов'язаний з підтримкою та оновленням професійних стандартів.</p>
Організація процесу навчання	<p>Основне джерело інформації для планування процесу навчання та забезпечення якості.</p> <p>Вказує на розподіл часу навчання та необхідне навчальне навантаження для студентів.</p> <p>Вказує на вимоги до матеріального, технологічного, інформаційного та методичного забезпечення процесу навчання.</p> <p>Важливе джерело інформації для планування змісту та процесу розвитку компетентностей викладачів, вчителів та майстрів практичного навчання.</p>	<p>Уміння викладачів та вчителів користуватися освітніми стандартами в процесі навчання та надання відповідної допомоги для забезпечення такого вміння.</p> <p>Права викладачів на можливі відхилення від стандартів чи доповнення деяких норм стандартів у відповідь на місцеві умови та вимоги до контексту навчального процесу.</p> <p>Можливості для активної участі викладачів та вчителів у процесах розробки та оновлення освітніх стандартів шляхом надання їхніх рекомендацій та зауважень.</p>
Оцінювання результатів навчання (компетентностей)	<p>Надання основної інформації для визначення змісту та складності завдань щодо оцінювання компетентності.</p> <p>Надання критеріїв для оцінювання компетентності, що базуються на вимогах робочих процесів.</p> <p>Надання орієнтиру для визначення організації та порядку оцінювання компетентностей (наприклад, для оцінювання компетентностей в модульних програмах).</p>	<p>Ясність, довершеність та якість змісту сформульованих компетентностей.</p> <p>Довіра до освітніх стандартів з боку училищ (учителів) та соціальних партнерів.</p> <p>Незалежне оцінювання компетентності.</p>

<p>Забезпечення якості професійної освіти та кваліфікацій</p>	<p>Інструмент для стратегічного (на основі прогнозування змін у змісті освіти довгострокового характеру) та оперативного реагування змісту та процесів навчання на зміни у змісті трудових процесів та професійної діяльності.</p> <p>Надання критеріїв для оцінювання якості професійного навчання: оцінювання якості програм та процесу навчання.</p>	<p>Гнучка та оперативна взаємодія між освітніми та професійними стандартами.</p> <p>Ґрунтування оновлення та підтримки професійних і освітніх стандартів на результатах системного прогнозування змін на ринку праці та моніторингу змін у робочих процесах.</p> <p>Надання чітких вимог та критеріїв щодо якості змісту та процесу навчання.</p>
---	---	---

1. МЕТОДОЛОГІЯ ТА ПИТАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Реформа змісту професійної освіти та національної системи кваліфікацій в Україні стає чітко орієнтованою на впровадження компетентнісного підходу, хоча перехід до цього підходу вимагає вирішити багато інституційних та методологічних проблем.

Тому метою даного дослідження є дослідити основні вектори розробки та впровадження інструментів для розробки змісту професійної освіти з точки зору інституціоналізації національної системи кваліфікацій та методологічних підходів і надати рекомендації для подальшого розвитку реформи змісту професійної освіти.

Для досягнення цієї мети було поставлено наступні завдання та відповідні питання дослідження:

Таблиця 2. Завдання та питання дослідження

Основні завдання дослідження	Питання дослідження
1. Оцінити зміни та розвиток процесу розробки та впровадження нових освітніх стандартів, що базуються на компетентностях.	1.1. Які основні інституційні та правові проблеми і перешкоди можна помітити під час впровадження освітніх стандартів, що базуються на компетентностях? 1.2. Як подолати наявні протиріччя в законах та правових актах, що регулюють розробку, впровадження та використання освітніх і професійних стандартів?
2. Оцінити структуру і зміст освітніх стандартів, що наразі розробляються, враховуючи методологічні, інституційні і практичні аспекти, пов'язані з використанням стандартів, у тому числі професійних стандартів.	2.1. Які методологічні підходи використовуються під час розробки професійних стандартів і нових освітніх стандартів, що базуються на компетентностях? Як ці методологічні підходи допомагають дослідити та описати зміст компетентності в освітніх стандартах і навчальних програмах? 2.2. Чи спостерігаються якісь наслідки та запозичення переходу від навчальних програм, що базуються на предметах, до навчальних програм, що базуються на компетентностях, для структури та змісту навчальної програми? Якщо так, які це наслідки, та як вони впливають на процес розробки освітніх стандартів та їхній зміст? 2.3. Наскільки компетентнісний підхід, застосований під час розробки освітніх стандартів, підтримується інституціями та сторонами, які беруть участь у розробці та впровадженні цих стандартів? Чи є загальне розуміння цього підходу між інституціями та учасниками? 2.4. Яким чином використовуються професійні стандарти при розробці освітніх стандартів? Які методи та процедури використовуються чи передбачені для забезпечення підхожості цих інструментів? Які труднощі та проблеми очікуються під час забезпечення цієї підхожості та узгодженості між професійними стандартами, освітніми стандартами та програмами навчання? Як можна вирішити ці проблеми? 2.5. Наскільки існуюча структура, зміст та об'єм/детальність інформації в нових освітніх стандартах сприяють ефективному впровадженню та використанню цих стандартів? Які можливості існують для оптимізації у цій сфері?

<p>3. Оцінити відповідність освітніх стандартів, що розробляються, потребам та вимогам ринку праці, соціальних партнерів та студентів.</p>	<p>3.1. Яким чином забезпечується відповідність змісту нових освітніх стандартів, що базуються на компетенціях, до вимог ринку праці та робочих процесів? Як методи, що застосовуються під час аналізу професій/діяльностей, а також під час проектування стандартів, допомагають забезпечити цю відповідність?</p> <p>3.2. Як враховуються точки зору та відгуки соціальних партнерів та студентів під час розробки нових освітніх стандартів та програм навчання, що базуються на компетентностях?</p> <p>3.3. Наскільки зміст освітніх стандартів та програм навчання, що базуються на компетентностях, відповідає потребам та очікуванням соціальних партнерів?</p>
<p>4. Оцінити наявний інституційний потенціал та необхідні ресурси для розробки, впровадження та використання нових освітніх стандартів, що базуються на компетентностях.</p>	<p>4.1. Наскільки запропонований методологічний підхід проектування професійних та освітніх стандартів на основі компетентностей, структура та зміст цих стандартів, а також порядок їх реалізації та застосування відповідають наявному потенціалу і ресурсам закладів і зацікавлених сторін, що беруть участь у цих процесах?</p> <p>4.2. Які додаткові людські, фінансові і організаційні ресурси знадобляться для розробки та впровадження цих стандартів?</p> <p>4.3. Які можливості оптимізації в області проектування та впровадження освітніх стандартів, що могла б зробити цей процес ефективнішим з точки зору витрат, але без втрати якості?</p>
<p>5. Підготувати керівні принципи і рекомендації для розробки і реалізації освітніх стандартів ПО, що базуються на компетентностях.</p>	

Дослідження було проведено з використанням наступних методів:

1. Критичний аналіз нових правових актів або поточних проектів правових актів, які регламентують розробку, впровадження та використання освітніх стандартів ПО (проекти законів про освіту та про професійну освіту і навчання).
2. Критичний аналіз політичних і стратегічних документів щодо політики професійної освіти і розробки навчальних програм, у тому числі документів окремих галузевих рад роботодавців.
3. Критичний аналіз методологій, застосованих під час розробки освітніх стандартів ПО, що базуються на компетентностях і професійних стандартах.
4. Аналіз змісту нових освітніх стандартів ПО, що базуються на компетентності, «модульних» стандартів ПО і професійних стандартів.
5. Глибинні інтерв'ю з представниками директивних органів ПО та соціальних партнерів (зацікавлених сторін), розробниками стандартів.
6. Глибинні інтерв'ю з експертами і зацікавленими сторонами, що беруть участь у розробці освітніх стандартів ПО, які базуються на компетентності, і професійних стандартів.
7. Інтерв'ю з представниками навчальних закладів, які наразі розробили та впроваджують робочі навчальні плани і програми на основі нових стандартів.

2. КОРОТКИЙ ЗМІСТ ЗВІТУ

У цьому звіті представлено оцінку основних векторів розробки та впровадження інструментів для розробки змісту професійної освіти України з точки зору інституціоналізації національної системи кваліфікацій та методологічних підходів, а також надано рекомендації для подальшого розвитку реформи змісту професійної освіти.

Значний потенціал та доробок для розвитку системи кваліфікацій, що базуються на компетентностях, створені завдяки результатам різних проектів з розробки та впровадження професійних та освітніх стандартів за допомогою міжнародних експертів і експертних організацій. Існують розроблені та випробувані професійні та освітні стандарти, що базуються на компетентностях, створено репозитарій цих стандартів та інші інструменти, набуто індивідуального та інституційного досвіду, необхідного для подальшої розробки та впровадження цих інструментів.

Розроблені та випробувані професійні стандарти і освітні стандарти, що базуються на модулях, відповідають вимогам компетентнісного підходу і можуть бути використані як основа для подальшого впровадження і розробки інших професійних та освітніх стандартів. Відповідно можна виділити наступні ключові рекомендації для подальшого розвитку:

1. Методика розробки професійних стандартів повинна включати в себе виклад та пояснення методичних підходів до дослідження професійної діяльності, які сприяють збору та розгляду інформації про різні зміни в технології та організації праці, а також включенню до виборки дослідження сфер професійних діяльностей.
2. Інформацію про організації, які надають освітні послуги, можна замінити простішим та коротшим описом шляхів формальної та неформальної освіти.
3. Потрібно чітко викласти інформацію в описі компетентностей, наприклад, згідно логіки походження компетентності з вимог робочого / трудового процесу: функції діяльності → компетентність → знання + вміння.
4. Зазвичай професійний стандарт не вказує та не регламентує види та типи навчання, що є прерогативою освітнього стандарту.
5. Надання окремих переліків знань та навиків не сприяє встановленню і розумінню їх взаємозв'язків, які і є основою компетентності. Тому виклад змісту компетентності за вищезгаданою послідовністю також сприяє кращому розумінню та практичному використанню професійного стандарту.
6. Функція переліку базових освітніх і професійних компетентностей може бути виконана професійним стандартом.
7. Наявність чіткого критерію в класифікації і структуруванні кваліфікацій є важливим фактором для системного підходу до розробки професійних стандартів.
8. Під час розробки типового плану навчання з розподілом часу навчання за модулями необхідна певна гнучкість та надання можливості розробникам навчальних програм змінювати об'єм модулів, пристосовуючись до вимог специфічних форм навчання або до умов процесу навчання.
9. Важливо в найближчому майбутньому організувати розробку професійних та освітніх стандартів таким чином, щоб спочатку розробляти професійні стандарти, а потім – відповідні освітні стандарти, уникаючи одночасної розробки професійного і відповідного йому освітнього стандарту.
10. Варто подумати і про відміну елементів, які слугують засобами переходу від предметного до компетентнісного підходу, наприклад, інформація, представлена в Порівняльній таблиці кваліфікаційної характеристики і професійних компетентностей (Порівняльна таблиця кваліфікаційної характеристики та професійних компетенцій).

11. Важливо реалізувати норми та рекомендації порядку розробки і затвердження професійних стандартів щодо включення соціальних партнерів і органів державної і регіональної влади до робочих груп розробки професійних стандартів і до галузевих рад, які забезпечують якість цих стандартів.
12. Важливо визначити зіставність між рівнями системи розрядів та НРК і використовувати обидві системи за мірою їх придатності для конкретних потреб.
13. В освітніх стандартах, які не мають прямого відношення до системи оплати праці та інших інструментів працевлаштування і управління людськими ресурсами, можна простіше і швидше відмовитися від посилання на розряди і користуватися лише рівнями НРК.
14. Окрема оцінка теоретичних знань модуля в принципі не відповідає логіці компетентності.
15. Методичні центри професійної освіти в областях повинні стати не контролюючими інституціями, а консультантами й «донорами» методичної допомоги для училищ, які впроваджують нові програми освіти.
16. Для ефективного впровадження освітніх стандартів, що базуються на компетентностях, необхідна єдина методика для училищ і викладачів і відповідне навчання для викладачів, а також тривале надання методичної допомоги в процесі розробки і впровадження модульних програм навчання.
17. Опис змісту компетентності повинен відображати різноманіття змісту компетентності, а не тільки знання. У формулюванні компетентності важливо акцентувати не знання і розуміння, як такі, а вміння застосувати знання для вирішення задач і проблем трудової діяльності.
18. Варто уникати використання ідентичних формулювань компетентностей з різним змістом, що може призвести до різних непорозумінь і помилок у процесі розробки програм навчання. Формулювання компетентності буде чіткішим і зручнішим для користувачів, якщо за її описом буде вказано структуру опису завдання діяльності з використанням активного дієслова.
19. Рекомендується не базувати компетентності на дрібних елементарних функціях чи операціях, щоб уникнути появи дуже об'ємних і важко керованих списків компетентностей.
20. Варто розглянути можливість критичного порівняльного аналізу стандартів різних країн з метою творчого використання отриманої методичної і фактичної інформації для розробки оригінальних професійних та освітніх стандартів, які відповідають вимогам місцевого контексту діяльності і системи освіти.

Інституційний розвиток національної системи кваліфікацій та інституційна структура розробки, впровадження і використання професійних та освітніх стандартів в Україні знаходиться на перехресті вибору подальшого розвитку. Можна помітити розвиток різних елементів інституційної моделі децентралізованого регулювання з роллю лідера у великих роботодавців, але є також і великий вплив державної централізації, яку визначає розвиток державної системи професійної освіти. Однією з ключових проблем розвитку системи кваліфікацій є нерозвинене і недостатнє соціальне партнерство. Відповідно можна виділити наступні ключові рекомендації для подальшого розвитку:

1. Важливо визначити базові вимоги, пов'язані з інституційною системою і повноваженнями різних інституцій і зацікавлених сторін, структурою стандартів, які мають бути затверджені національним законодавством, а затвердження методик для розробки стандартів делегувати експертним організаціям і національним організаціям соціальних партнерів.
2. Важливо визначити й викласти конкретні повноваження, функції та відповідальність професійних організацій і організацій роботодавців у розробці освітніх стандартів та кваліфікованому оцінюванні компетентностей.
3. Розглянути можливості відмови від використання більшої кількості надлишкових інструментів контролю (державні стандарти професійно-технічної освіти, освітньо-кваліфікаційні характеристики), що значно ускладнює і продовжує процеси розробки і впровадження професійних та освітніх стандартів.

4. Прийняття закону про професійні кваліфікації може вирішити проблеми роздробленості / фрагментації правових норм наявного законодавства, інтегруючи в одному законодавчому акті регламентацію розробки, застосування, впровадження та підтримки професійних кваліфікацій.
5. Необхідно забезпечити строгую уніфікацію основної термінології, яка використовується в законодавстві, що регламентує розвиток Національної системи кваліфікацій і системи освіти.
6. Системний підхід до розробки законодавства, яке регламентує розвиток системи кваліфікацій, вимагає орієнтації законних норм на регламентацію процесів розробки, впровадження, надання, визнання, використання та підтримки відповідних кваліфікацій, а не на визначення відповідності різних інституцій.
7. Закони, що регламентують професійну і вищу освіту, повинні включати в себе норми, які враховують вимоги розвитку Національної системи кваліфікацій і навчання/освіти протягом всього життя. Важливо чітко визначити законодавчі норми, що регламентують гнучкі шляхи набуття знань, навиків і компетентності, а також основні принципи і шляхи перенесення компетентностей і результатів освіти, викладені в Національній рамці кваліфікацій, в професійних і освітніх стандартах.
8. Закон про професійну освіту повинен викладати основні вимоги використання професійних стандартів щодо розробки, підтримки і оновлення освітніх стандартів, а також аналогічне використання освітніх стандартів щодо розробки, підтримки і оновлення навчальних програм.
9. Закон про вищу освіту повинен містити норми, які регламентують взаємовідносини і переходи шляхів набуття академічних і професійних кваліфікацій вищих рівнів.
10. Необхідно шукати можливість для інституційної консолідації наявного досвіду розробки та впровадження професійних і освітніх стандартів, що мало б позитивний вплив на уніфікацію методологічного забезпечення цих процесів.
11. Важливо звернути увагу на розвиток потенціалу та досвіду соціальних партнерів, особливо представників середнього і дрібного бізнесу, професійних союзів і професійних організацій у сферах розробки, впровадження, оцінювання та застосування професійних та освітніх стандартів.
12. Важливо консолідувати наявний досвід і доробок, орієнтуючись на певну стандартизацію та уніфікацію основних методологічних підходів і рішень, таких як поняття функції, структури і змісту кваліфікацій і компетентностей, методика розробки кваліфікацій і визначення їхнього рівня, інституційні шляхи набуття компетентностей і визнання кваліфікацій.
13. Залучення всіх соціальних партнерів до розробки, впровадження й підтримки (розвитку) професійних стандартів і кваліфікацій у цій ситуації вимагає не лише створення формальних інституційних структур соціального діалогу в сфері системи кваліфікацій (як, наприклад, галузевих рад), але і створення системою підтримки і допомоги тим соціальним партнерам, які наразі відсутні або дуже фрагментарно беруть участь в розробці, впровадженні й розвитку кваліфікацій. Така допомога повинна походити не тільки від держави, але і від наявних активних учасників системи кваліфікацій і містити не лише матеріально-фінансову складову, але, передусім, надання доробку потрібних знань і організаційних ресурсів.
14. Важливо врахувати і застосувати наявні умови для оптимального спільного фінансування, коли розробка стандартів в галузях, де сконцентровані великі підприємства, не потребує допомоги держави і може бути повністю делегована наявним учасникам.
15. Для спрощення і прискорення процесів узгодження освітніх стандартів можна використати наявні багатосторонні структури соціального діалогу в професійній освіті, такі як галузеві і національні ради.

16. Доцільно враховувати можливості використання модульних освітніх стандартів для розробки експериментальних програм дуального навчання та наставництва, особливо на великих підприємствах, які мають свої центри навчання.
17. Розглядаючи різні моделі і можливості державної реєстрації професійних і освітніх стандартів, в першу чергу варто розглянути варіант національного реєстру, який містить професійні та освітні стандарти.

3. ЗМІНИ ТА РЕФОРМИ ЗАКОНОДАВСТВА Й ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ, ПОВ'ЯЗАНІ З ВПРОВАДЖЕННЯМ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСВІТНІХ СТАНДАРТІВ

Які основні інституційні та правові проблеми й перешкоди можна помітити під час впровадження освітніх стандартів, що базуються на компетентностях?

У концепції та реалізації системи кваліфікацій помітні деякі суперечності між підприємствами (великим бізнесом) і державним сектором. Сутність цих суперечностей полягає у намаганні роботодавців зберегти і укріпити свою автономність і вплив на розвиток системи кваліфікацій, створюючи цим перешкоди спробам централізованого і бюрократизованого регулювання системи з боку держави. Наявні нормативні акти, наприклад, «Положення про навчання професійних кадрів на виробництві», дозволяють виробничим центрам навчання формувати власні системи навчання. Важливу роль відіграють корпоративні професійні стандарти, які точно відповідають потребам компетентностей певного підприємства. Через орієнтацію на загальнонаціональні потреби державні освітні стандарти можуть лише частково відповідати потребам певного підприємства. Однак, цю проблему можна вирішити, використовуючи національні професійні та освітні стандарти для державної професійної освіти молоді, яка надає першу кваліфікацію і слугує опорою для порівняння кваліфікацій, а корпоративні стандарти використовуються для виробничого навчання, підвищення кваліфікації та управління людськими ресурсами на підприємствах.

Можна також помітити деякі суперечності між діючим законодавством та тим, що розробляється, у визначенні призначення й функцій професійних та освітніх стандартів, характеристик і функцій інституцій в національній системі кваліфікацій, зокрема у сфері розробки, впровадження й використання професійних та освітніх стандартів. Наприклад, у проекті Закону «Про освіту» акцентується роль стандартів як структурованих елементів формальної освіти, однак, роль освітніх або професійних стандартів у сфері неформальної освіти не вказана. Цей законопроект передбачає, що освітні стандарти є основою для змісту освітніх програм.

Національна Рамка Кваліфікацій передбачається як інструмент управління та структурування професійних стандартів, також передбачуючи вимоги та критерії до присвоєння рівня НРК для кваліфікацій, визначених професійними стандартами.

Передбачається можливість впровадження галузевих рамок кваліфікацій, що створює можливість розробки і розвитку таких рамок кваліфікацій на основі поточної системи розрядів. Передбачається, що професійні стандарти є джерелом для освітніх стандартів професійної освіти, а кваліфікаційні характеристики залишаються лише тимчасовим засобом.

Законопроект професійної освіти (Проект Закону «Про професійну освіту», номер, дата реєстрації: 5160-1 від 10.10.2016) декларує спрямування на децентралізацію управління системи професійної освіти, зміцнення соціального партнерства і делегування більших повноважень училищам та соціальним партнерам, але водночас визначає централізовану політику професійної освіти. Модель професійної освіти інтегрує професійну та загальну освіту – передбачено можливість отримання загальної середньої освіти та професійних кваліфікацій. Також закон передбачає різноманітні форми професійної освіти, в тому числі шкільну, виробничу (що базується на роботі) та дуальну форму. Професійні та освітні стандарти передбачаються законом як частина підсистеми забезпечення якості професійної освіти.

Регіональні ради професійної освіти беруть участь у розробці освітніх стандартів, але законопроект не визначає їх повноваження та сфери діяльності.

Передбачається, що професійні організації та організації роботодавців також беруть участь у розробці освітніх стандартів та кваліфікованому оцінюванні компетентностей, але їх конкретні повноваження, функції або відповідальність не викладені.

Законопроект передбачає кваліфікаційні центри для незалежного оцінювання рівня професійних компетентностей і децентралізовану модель розробки професійних стандартів, де головну роль відіграють організації роботодавців та професійні асоціації: *професійні об'єднання, об'єднання роботодавців розробляють професійні стандарти і подають їх до органів влади в установленому законом порядку.*

Законопроект також передбачає автономність училищ в розробці навчальних програм та навчальних планів, однак, незрозуміло, як можна забезпечити і зберегти таку автономність в умовах централізованої системи і політики професійної освіти.

Законопроектом затверджується компетентністний підхід формування освітніх стандартів:

Стандарт професійної освіти – це сукупність вимог до результатів навчання в термінах компетентностей за відповідними рівнями Національної рамки кваліфікацій.

Стандарт професійної освіти визначає вимоги до компетентності здобувача професійної освіти відповідного рівня.

Також у законопроекті відображено різноманіття джерел освітніх стандартів, пов'язане з переходом від кваліфікаційних вимог до професійних стандартів: *Стандарти професійної освіти ґрунтуються на кваліфікаційних характеристиках, професійних стандартах (за їх наявності).*

Передбачається централізований підхід концептуалізації та методологічного обґрунтування розробки освітніх стандартів:

Структура, методологічні рекомендації і порядок розробки стандартів професійної освіти визначаються центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування і реалізує державну політику у сфері освіти.

Стандарти професійної освіти затверджуються центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти за узгодження з зацікавленими центральними органами виконавчої влади та об'єднаннями роботодавців.

Альтернативний законопроект професійної освіти (Проект Закону «Про професійну освіту в Україні», номер, дата реєстрації: 5160 від 22.09.2016) передбачає ще більш централізований порядок розробки, впровадження, затвердження та застосування освітніх стандартів. Зокрема, передбачається централізоване оцінювання компетентності та визнання кваліфікацій:

Порядок кваліфікаційної атестації студентів та присвоєння їм кваліфікації визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері трудових відносин, за узгодженням з центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування і реалізує державну політику в сфері освіти.

Цей варіант законопроекту ґрунтує розробку освітніх стандартів на державному переліку професій та розрядах, що передбачає дуже централізований процес управління процесом розробки та затвердження освітніх стандартів:

Державний стандарт професійно-технічної освіти розробляється центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування і реалізує державну політику у сфері освіти і затверджується Кабінетом Міністрів України.

Також передбачається основоположний державний рівень стандартизації професійної освіти:

Державні освітні стандарти щодо певних професій розробляються на основі державного стандарту професійно-технічної освіти і затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти, за узгодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері трудових відносин, та іншими зацікавленими центральними органами виконавчої влади.

Законопроект перераховує різні інструменти стандартизації кваліфікацій – професійні стандарти, освітньо-кваліфікаційні характеристики, державний стандарт професійно-технічної освіти і державні освітні стандарти, але взаємовідносини між цими інструментами та узгодження їхньої функції не пояснюються.

Професійний стандарт – затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями і слугують підґрунтям для формування професійних кваліфікацій. Професійні стандарти співвідносяться з рівнями національної та галузевих рамок кваліфікацій і групуються за галузевими ознаками.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника професійно-технічного навчального закладу – це сукупність вимог, що визначають його професійні знання, вміння та навички, вона розробляється центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування і реалізує державну політику в сфері освіти на основі освітньо-кваліфікаційних характеристик професій.

Однією з важливих перешкод для безперервного впровадження та розвитку кваліфікацій і стандартів, що базуються на компетентностях, може стати надлишкова бюрократизація, наприклад, вимога державного затвердження методики розробки освітніх та професійних стандартів, що значно ускладнює процес розробки та впровадження цих інструментів. Ця проблема ускладнюється ще й тим, що уповноважені міністерства часто не мають достатнього ресурсу для експертизи, щоб оцінити та обґрунтовано прийняти рішення з приводу затвердження таких інструментів, як методики розробки. Рішення цієї проблеми вимагає визначити ті базові вимоги, пов'язані з інституційною системою і повноваженнями різних інституцій і зацікавлених сторін, структурою стандартів, які мають бути затверджені національним законодавством, а затвердження методик можна делегувати експертним організаціям і національним організаціям соціальних партнерів. Також можна передбачити можливість рецензування та обговорення методик міжнародними експертами та організаціями (ЄФО та іншими).

Проект Закону «Про освіту» акцентує роль стандартів як структурованих елементів формальної освіти, однак, роль освітніх або професійних стандартів у сфері неформальної освіти не вказана.

Формальна освіта передбачає досягнення певними стандартами освіти результатів навчання певного рівня освіти і отримання за освітніми програмами визнаних державою кваліфікацій, які дають право доступу до наступного рівня освіти. Отримані результати навчання та кваліфікації підтверджуються відповідним документом про освіту.

Неформальна освіта – організована освіта з метою отримання нових знань, умінь та інших компетенцій, не передбачає отримання визнаних державою кваліфікацій за рівнями освіти і отримання документу про освіту, встановленого законодавством.

Інформальна освіта (самоосвіта) – це самоорганізована освіта, яка відбувається під час щоденної позанавчальної діяльності, пов'язаної з роботою, сім'єю і т.д., і не передбачає інституціоналізованих форм.

Законопроект передбачає, що освітні стандарти є основою для змісту освітніх програм.

Освітні програми розробляються навчальними закладами, науковими установами, юридичними і фізичними особами, які здійснюють освітню діяльність на підставі стандартів освіти і затверджуються навчальними закладами.

Ціль та ролі НРК у законопроекті чітко пов'язані зі стандартизацією кваліфікацій та якості навчання:

Національна рамка кваліфікацій впроваджується з метою введення європейських стандартів і принципів забезпечення якості освіти з врахуванням вимог ринку праці до компетенцій спеціалістів, гармонізації норм законодавства в сфері освіти і соціально-трудоких відносин, сприяння національному та міжнародному визнанню кваліфікацій, отриманих в Україні, налагодження ефективної взаємодії сфери освіти і ринку праці.

Передбачається можливість впровадження галузевих рамок кваліфікацій, що створює можливість розробки і розвитку таких рамок кваліфікацій в майбутньому на основі наявних корпоративних професійних стандартів.

Галузеві рамки кваліфікацій можуть розроблятися для конкретизації опису кваліфікаційних рівнів в термінах компетенцій, які характерні для кваліфікацій певної області знань або виду економічної діяльності.

Кваліфікаційні рівні галузевих рамок кваліфікацій співвідносяться у відповідності до кваліфікаційних рівнів Національної рамки кваліфікацій. Галузеві рамки кваліфікацій розробляються і затверджуються у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

У цьому законопроекті застосовується суперечлива та нечітка концепція оцінки професійних кваліфікацій (оцінювання професійних кваліфікацій) – зазвичай оцінюється компетентність, а на підставі результатів оцінювання визнається кваліфікація.

Законопроект також передбачає незалежне оцінювання компетентності та заснування відповідних незалежних оцінювачів – кваліфікаційних центрів:

Кваліфікаційні центри – це уповноважені організації для оцінювання професійної кваліфікації осіб, офіційного посвідчення / визнання / підтвердження набутої особами кваліфікації (в тому числі отриману шляхом неформальної або інформальної освіти) і надання відповідного документу про освіту (свідоцтво, атестат, диплом, посвідчення, сертифікат) та/або документу про професійну кваліфікацію.

Передбачається, що професійні стандарти є джерелом для освітніх стандартів професійної освіти, а кваліфікаційні характеристики залишаються лише тимчасовим засобом.

Стандарт освіти визначає вимоги до освіченості осіб, що бажають здобути освіту, та освітньої програми відповідного рівня: зміст освіти в термінах результатів навчання; тривалості та об'ємів

навчання; перелік обов'язкових компетенцій випускника; вимоги професійних стандартів (за їх відсутності – кваліфікаційних характеристик).

Передбачається затвердження освітніх стандартів урядом.

Проект Закону «Про професійну освіту» (номер, дата реєстрації: 5160-1 від 10.10.2016) передбачає наступну ціль: активніше залучати роботодавців та соціальних партнерів до прийняття рішень щодо визначення напрямів та обсягів підготовки кваліфікаційних працівників і керівників середньої ланки управління з врахуванням потреб ринку праці, а також розвивати соціальне партнерство в професійній освіті. Другим важливим напрямом розвитку професійної освіти, передбаченим у цьому законопроекті, є консолідація первинної та тривалої професійної освіти (забезпечити умови для випереджального розвитку професійної освіти, створення багатoproфільних, різнорівневих професійних навчальних закладів, які будуть здійснювати підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації молодших спеціалістів і кваліфікованих робітників у відповідності до потреб регіонального ринку праці і загальнодержавних потреб). Така консолідація є дуже важливим фактором для розвитку національної системи кваліфікації.

Освітня кваліфікація професійного напрямку визначається як офіційний результат оцінювання уповноваженим закладом результатів навчання особи з метою встановлення рівня професійної кваліфікації.

У законопроекті використовуються два близьких поняття – компетентність і компетенція, однак не представлено визначень цих термінів:

*Професійна освіта – освітня система, яка забезпечує отримання особами професійних **компетентностей** і кваліфікацій другого-п'ятого рівнів Національної рамки кваліфікацій.*

*Формальна професійна освіта – процес набуття **компетенцій**, визнання професійних кваліфікацій, регламентований навчальними планами, освітніми програмами, термінами, методами і формами навчання, який передбачає отримання нового освітнього рівня.*

Законопроект визначає централізовану політику професійної освіти:

Державна політика у сфері професійної освіти визначається Верховною Радою України, реалізується Кабінетом Міністрів України, центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування і реалізує державну політику у сфері освіти, центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення якості освіти, іншими органами державної влади та органами місцевого самоуправління.

Управління у сфері професійної освіти у рамках повноважень здійснюється:

- *Кабінетом Міністрів України;*
- *центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування і реалізує державну політику у сфері освіти;*
- *центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення якості освіти;*
- *іншими центральними органами виконавчої влади;*
- *місцевими органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування (обласні, Київська і Севастопольська міські державні адміністрації);*
- *засновниками закладів професійної освіти;*
- *громадськими об'єднаннями закладів професійної освіти;*

- професійними та громадськими об'єднаннями;
- роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями.

У законопроекті представлено модель професійної освіти, що інтегрує професійну та загальну освіту – передбачено можливість отримання загальної середньої освіти та професійних кваліфікацій:

Особи, які мають базову середню освіту, одночасно з набуттям професійної кваліфікації, що відповідає третьому-п'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій, отримують повну середню освіту в закладі професійної освіти або в навчальному закладі другого рівня, окрім випадків, передбачених законодавством України.

Законопроект також передбачає різноманітні форми професійної освіти, в тому числі шкільну, виробничу (що базується на роботі) та дуальну форму, які є важливими для впровадження компетентнісного підходу в процесі навчання:

Формами отримання професійної освіти є денна, вечірня (змінна), дистанційна, індивідуальна, екстернат, з відривом та без відриву від виробництва, зокрема, дуальна форма шляхом наставництва безпосередньо на підприємствах, в закладах та організаціях.

Професійні та освітні стандарти передбачаються законопроектом як частина державної централізовано керованої підсистеми забезпечення якості професійної освіти. Уряд (Міністерство освіти і науки) затверджує методикку і порядок розробки освітніх стандартів, затверджує освітні стандарти і професійні стандарти педагогічних співробітників і педагогів професійної освіти. Інші міністерства також повинні надавати пропозиції до центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику в сфері освіти, щодо змісту стандартів професійної освіти та узгодження змісту професійної освіти з питань підготовки кадрів з професійною освітою для відповідного виду економічної діяльності.

Передбачається, що регіональні ради професійної освіти беруть участь у розробці освітніх стандартів, але законопроект не визначає їх повноваження та сфери діяльності. Професійні організації й організації роботодавців беруть участь у розробці освітніх стандартів та кваліфікованому оцінюванні компетентностей, але їх конкретні повноваження, функції або відповідальність не викладені також.

Законопроект передбачає кваліфікаційні центри для незалежного оцінювання рівня професійних компетентностей і децентралізовану модель розробки професійних стандартів, де головну роль відіграють організації роботодавців та професійні асоціації:

Професійні об'єднання, об'єднання роботодавців розробляють професійні стандарти і подають їх до органів влади в установленому законом порядку.

Законопроект також передбачає автономність училищ щодо розробки навчальних програм і планів навчання. Однак незрозуміло, якими способами можна забезпечити і зберегти таку автономність в умовах централізованої системи і політики професійної освіти.

Під час навчального процесу заклади професійної освіти здійснюють поточне і проміжне оцінювання результатів навчання. Визнання професійної кваліфікації студентів, курсантів, слухачів здійснюється кваліфікаційними центрами (незалежними центрами з оцінювання професійних кваліфікацій.)

Законопроект декларує основні джерела інформації для змісту програм професійної освіти: зміст освітньої програми повинен забезпечувати результати навчання у відповідності до вимог Національної

рамки кваліфікацій, а за наявності – галузевої рамки кваліфікацій, стандартів професійної освіти, кваліфікаційних вимог чи професійних стандартів. Однак, залишається питання, чи всі зі згаданих джерел інформації є обов'язковими, а якщо ні – то які з них? У законопроекті відображено різновид джерел освітніх стандартів, пов'язаний з переходом від кваліфікаційних вимог до професійних стандартів.

Стандарти професійної освіти базуються на кваліфікаційних характеристиках, професійних стандартах (за їх наявності).

Законопроектом затверджується компетентністний підхід формування освітніх стандартів:

Стандарт професійної освіти – це сукупність вимог до результатів навчання в термінах компетенцій за відповідними рівнями Національної рамки кваліфікацій. Стандарт професійної освіти визначає вимоги до компетентності здобувача професійної освіти відповідного рівня.

Передбачається досить централізований підхід концептуалізації, методологічного обґрунтування розробки освітніх стандартів та їх затвердження:

Структура, методологічні рекомендації і порядок розробки стандартів професійної освіти визначаються центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування і реалізує державну політику у сфері освіти.

Стандарти професійної освіти затверджуються центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти за узгодження з зацікавленими центральними органами виконавчої влади та об'єднаннями роботодавців.

Альтернативний законопроект професійної освіти (Закон «Про професійну освіту в Україні», номер, дата реєстрації: 5160 від 22.09.2016) передбачає, що представники роботодавців узгоджують освітньо-кваліфікаційні характеристики випускників закладів професійної освіти. Цей законопроект також передбачає строго централізоване оцінювання компетентності та визнання кваліфікації:

Порядок кваліфікаційної атестації студентів та присвоєння їм кваліфікації визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері трудових відносин, за узгодженням з центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування і реалізує державну політику в сфері освіти.

Цей варіант законопроекту базує розробку освітніх стандартів на державному переліку професій та розрядах, що є ознакою дуже централізованого процесу управління процесом розробки та затвердження освітніх стандартів:

Державний стандарт професійно-технічної освіти розробляється центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування і реалізує державну політику у сфері освіти і затверджується Кабінетом Міністрів України.

Законопроект також передбачає додатковий рівень стандартизації змісту професійної освіти у вигляді державних стандартів професійно-технічної освіти:

Державні освітні стандарти щодо певних професій розробляються на основі державного стандарту професійно-технічної освіти і затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти, за узгодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері трудових відносин, та іншими зацікавленими центральними органами виконавчої влади.

У цьому документі не представлено детальніших пояснень функцій, структури і змісту державних стандартів професійно-технічної освіти. Також не пояснено взаємозв'язок чи розподіл функцій професійного стандарту, освітньо-кваліфікаційної характеристики, державного стандарту професійно-технічної освіти і державного освітнього стандарту. Очевидно, що впровадження та застосування всіх цих інструментів значно ускладнюють процеси розробки та впровадження професійних та освітніх стандартів, у той час як впровадження та застосування компетентнісного підходу в змісті професійної освіти в контексті динаміки технологічних та організаційних змін праці вимагає виняткової прозорості, гнучкості та оперативності в розробці, впровадженні та використанні стандартів.

Цей законопроект передбачає співіснування двох інструментів та джерел інформації для освітніх стандартів, які базуються на дуже різній логіці та на різних методологічних підходах – професійні стандарти, які відображають потреби роботодавців, та освітньо-кваліфікаційні характеристики, які відображають кваліфікаційні вимоги державних структур.

Професійний стандарт – затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, визначаються роботодавцями і слугують підґрунтям для формування професійних кваліфікацій. Професійні стандарти співвідносяться з рівнями національної та галузевих рамок кваліфікацій і групуються за галузевими ознаками.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника професійно-технічного навчального закладу – це сукупність вимог, що визначають його професійні знання, вміння та навички, розробляється центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування і реалізує державну політику в сфері освіти на основі освітньо-кваліфікаційних характеристик професій.

Розробка професійних стандартів від прийняття рішення про розробку до затвердження стандартів передбачає важливу роль багатосторонніх дискусій і співпраці соціальних партнерів та інституцій галузей економіки. Ключова роль в управлінні розробкою та впровадженням професійних стандартів передбачається для Федерації роботодавців України та галузевих рад. Визнається провідна роль структур роботодавців у цьому процесі.

Декларована законопроектом організація розробки професійних стандартів також має ознаки галузевої організації, тоді як галузеві ради приймають важливі рішення з приводу розробки стандартів, оцінювання проектів професійних стандартів та їх затвердження.

В області подальшого розвитку законодавства для системи кваліфікацій можна передбачити наступні заходи:

Ухвалення закону про професійні кваліфікації може вирішити проблеми роздробленості / фрагментації правових норм діючого законодавства, інтегруючи в одному законодавчому акті регламентацію розробки, застосування, впровадження й підтримки професійних кваліфікацій, у тому числі взаємозв'язок між професійними та освітніми стандартами, використання стандартів для оцінювання компетентностей (зокрема набутих неформальним та інформальним шляхом) і визнання кваліфікацій.

Необхідно забезпечити строгу уніфікацію основної термінології, яка використовується в законодавстві, що регламентує розвиток Національної системи кваліфікацій і системи освіти.

Системний підхід до розробки змісту законодавства, яке регламентує розвиток системи кваліфікацій, вимагає орієнтування законних норм на регламентацію процесів розробки, впровадження, надання, визнання, використання та підтримки відповідних кваліфікацій, а не на визначення відповідності різних

інституцій – ця відповідальність повинна чітко походити з вимог проєктованих процесів, а не проєктування процесів ґрунтуватися на наявній чи бажаній відповідальності інституцій.

Закони, що регламентують професійну і вищу освіту, повинні включати в себе норми, які враховують вимоги розвитку Національної системи кваліфікацій і навчання/освіти протягом всього життя. Дуже важливо чітко визначити законодавчі норми, що регламентують гнучкі шляхи набуття знань, навиків і компетентностей, а також основні принципи і шляхи взаємопроникнення та перенесення компетентностей і результатів освіти, викладені в Національній рамці кваліфікацій, в професійних і освітніх стандартах. Зокрема, закон про професійну освіту повинен викладати основні вимоги використання професійних стандартів щодо розробки, підтримки і оновлення освітніх стандартів, а також аналогічне використання освітніх стандартів щодо розробки, підтримки і оновлення навчальних програм. Закон про вищу освіту повинен включити норми, які регламентують взаємовідносини і переходи шляхів набуття академічних і професійних кваліфікацій вищих рівнів.

4. МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ Й РІШЕННЯ РОЗРОБКИ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСВІТНІХ СТАНДАРТІВ, ЩО БАЗУЮТЬСЯ НА КОМПЕТЕНТНОСТЯХ, В УКРАЇНІ

Які методологічні підходи використовуються під час розробки професійних стандартів і нових освітніх стандартів, що базуються на компетентностях? Як ці методологічні підходи допомагають дослідити та описати зміст компетентності в освітніх стандартах і навчальних програмах?

Професійні стандарти

Порядок розробки, затвердження та оновлення професійних стандартів, підготовлений у 2015 році СПО роботодавців, передбачає цілі професійних стандартів, орієнтовані на дві основні сфери: 1) управління і розвиток людських ресурсів та 2) підготовка кваліфікованих працівників:

Таблиця 3. Цілі професійних стандартів

Управління й розвиток людських ресурсів	Підготовка кваліфікованих працівників
Підвищення ефективності управління трудовим потенціалом і підвищення якості праці. Визначення посадових обов'язків працівників, планування їх професійного зростання. Відбір, розміщення та використання кадрів. Обґрунтування рішень, що приймаються під час проведення атестації працівників.	Підвищення ефективності системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, зокрема, шляхом неформального навчання.

Порівняння вищевказаних цілей професійних стандартів вказує на явний пріоритет цілей щодо сфери управління та розвитку людських ресурсів. Вказані сфери використання цих стандартів збалансовані краще:

Таблиця 4. Сфери використання професійних стандартів

Управління й розвиток людських ресурсів	Процеси професійної освіти	Оцінювання компетентності	Інші сфери, наприклад, профорієнтація
Використання у сфері управління персоналом, зокрема його сертифікації та атестації.	Розробка державних стандартів професійно-технічної освіти, стандартів вищої освіти, освітніх (освітньо-професійних і освітньо-академічних) програм, навчальних програм і модулів для всіх форм і видів професійної підготовки. Розробка навчально-методичних матеріалів до цих навчальних програм (модулів)	Проведення оцінювання відповідності компетенцій працівників, випускників навчальних закладів вимогам професійного стандарту. Використання при проведенні процедур підтвердження результатів неформального професійного навчання. Формування єдиних критеріїв вимог до здібностей	Професійна орієнтація населення, зокрема учнів та студентів навчальних закладів, робітників та безробітних.

		(компетенцій) особи, незалежно від шляхів їх отримання.	
--	--	---	--

Можна констатувати, що задекларовані цілі та функції професійних стандартів в принципі відповідають типовим ролям професійних стандартів, що базуються на компетентністному підході.

Концепція професійного стандарту ґрунтується на функціонально-компетентністному підході. Структура професійної діяльності розподіляється на основні трудові функції, які є джерелами вимог до знань, умінь, навиків та компетентностей. Порядок розробки професійних стандартів передбачає, що професійні стандарти використовуються для розробки національних освітніх стандартів професійної та вищої освіти, програм навчання, а також використовуються для оцінювання компетентності та визначення критеріїв для оцінювання компетентності.

Функціональний аналіз є основним методом дослідження професійної діяльності та ідентифікації трудових функцій і компетентностей. Функціональний аналіз як прикладний метод дослідження змісту професійної діяльності ґрунтується на ідентифікації функцій або задач, типових для окремої професійної діяльності та в подальшому визначення результатів освіти або компетентностей, які потрібні для виконання цих функцій та рішення завдань. Критичним моментом використання функціонального аналізу як методу визначення змісту освіти є об'єм та зміст виділених функцій. Більшість критиків використання цього методу визначення змісту професійної освіти вказують, що цей метод віддає перевагу дослідженню поведінки на робочому місці як сукупності реакцій на вимоги задач діяльності, більшою частиною ігноруючи когнітивні аспекти виконання діяльності та роль знань в процесі роботи (Allais, 2016; Young, 2008). Інша проблема використання функціонального аналізу, яку помічають критики, полягає у тому, що дуже часто це призводить до фрагментації змісту освіти при роздробленні діяльності на елементарні функції, які можна виконувати з мінімальним рівнем компетентності. Результатом такого розвитку, на думку експертів, є орієнтація на вузькоспеціалізовані кваліфікації з мінімальним компонентом знань, трансверсальних та загальних навиків (Allais, 2016; Young, 2008; Brockmann, Clarke, Winch, 2011). Незважаючи на ці проблеми та слабкості функціонального аналізу, цей метод або його основні елементи широко застосовуються в розробці змісту професійної освіти і кваліфікації у багатьох країнах. Варто відмітити, що в Україні в розроблених професійних та освітніх стандартах є елемент, який ефективно запобігає вищезгаданім проблемам фрагментації і вузької спеціалізації змісту професійної освіти – це виділення загальних та загальнопрофесійних компетентностей, на основі яких набуваються функціональні професійні компетентності. З трудових функцій визначаються вміння, знання, якості, необхідні для їх виконання.

Зміст професійного стандарту складається з наступних частин:

1. Паспорт професійного стандарту:
 - 1.1. Основна ціль виду професійної діяльності
 - 1.2. Вид економічної діяльності (код КВЕД ДК009: 2010)
 - 1.3. Назва професійної діяльності (код КП ДК 003: 2010)
 - 1.4. Професія (назва та код КП ДК 003: 2010)
 - 1.5. Вимоги до державної сертифікації (вимагає чи не вимагає)
 - 1.6. Назви типових посад (для КСС)
2. Загальні вимоги до виду професійної діяльності
 - 2.1. Загальні компетентності (назви)
 - 2.2. Загальні професійні компетентності (назви)

3. Перелік основних трудових функцій (номер ТФ, назва ТФ, перелік трудових дій)
4. Опис трудових функцій
 - 4.1. Назва трудових дій.
 - 4.2. Перелік умінь, знань, засобів та предметів праці, необхідних для виконання трудової дії або функції.
5. Технічні дані:
 - 5.1. Розробники професійного стандарту
 - 5.2. Організація, що затвердила професійний стандарт (галузева рада, ФРУ)
 - 5.3. Номер стандарту
 - 5.4. Дата затвердження стандарту
 - 5.5. Дата наступного перегляду стандарту
 - 5.6. Список реєстрації змін професійного стандарту

Методичні рекомендації з розробки професійних стандартів компетентнісного підходу, підготовлені Науково-дослідницьким інститутом соціально-трудова відносин Міністерства соціальної політики України (2012), передбачають формулювання компетентностей на основі дослідження основних трудових функцій в рамках сфер професійної діяльності. Функціональний аналіз використовується для визначення вимог всіх видів професійної діяльності.

У методиці не вказано чіткого визначення принципу горизонтального структурування або групування кваліфікацій. Виникає запитання: що ж є підґрунтям для цього структурування – вид професійної діяльності чи галузь (сектор) економіки? Це може бути важливим для визначення взаємозв'язків між різними, однак «суміжними» кваліфікаціями, а також для визначення та розробки міжгалузевих кваліфікацій.

Можливо, інформацію про організації, які надають освітні послуги, можна замінити простішим та коротшим описом шляхів формальної та неформальної освіти?

Інформація про умови зайнятості та роботи в професійних стандартах доречна лише в тих випадках, коли розробка та затвердження професійних стандартів ґрунтуються на соціальному діалозі, до якого залучені організації роботодавців, профспілок та держава (уряд), або коли умови зайнятості і праці строго регламентовані національним законодавством. В умовах вільного ринку неможливо гарантувати навіть приблизне співвідношення цієї інформації та реальності, оскільки існує дуже велика та динамічно змінна різниця між умовами зайнятості та праці. У цьому випадку соціальні умови праці часто замінені описом можливостей індивідуальної кар'єри.

Методика розробки професійних стандартів повинна включати в себе виклад та пояснення методичних підходів дослідження професійної діяльності, які сприяють збору та обліку інформації про різні зміни в технології, організації праці, наприклад, аналіз тенденцій технологічних і організаційних змін в різних сферах діяльності в інших країнах (аналіз наукових статей, стратегічних документів, інформаційних матеріалів і звітів про експериментування з новими технологіями), а також включення в популяцію дослідження професійних діяльностей тих підприємств галузей, які є провідними в сферах технологічних та організаційних інновацій.

Враховуючи згадані методики, можна виділити деякі методологічні питання і зауваження, які стосуються елементів змісту професійних стандартів, важливих для розробки освітніх стандартів:

1. Незрозуміло, яке співвідношення між основними трудовими функціями і професійними компетенціями, або як інформацію, викладену в описі основних трудових функцій, можна

використати для розробки / формулювання професійних компетентностей. Зазвичай логіка компетентності ґрунтується на походженні компетентності з вимог робочого / трудового процесу: функції діяльності → компетентність → знання + вміння. За такою логікою професійним компетентностям в розроблених стандартах відповідають функції. Тут можна порекомендувати внести повну ясність, оскільки професійні стандарти є основним джерелом інформації для розробки освітніх стандартів.

2. Чому професійний стандарт вказує на види та типи навчання чи регламентує їх? Зазвичай це прерогатива освітнього стандарту. Звичайно, можна вказати, що кваліфікацію можна набути шляхом формального, неформального навчання та на основі професійного досвіду. Якщо ця частина залишається в професійному стандарті, було б доречним обговорити можливість перенесення її після викладу змісту кваліфікацій.
3. Надання окремих переліків знань та навиків не сприяє встановленню і розумінню їх взаємозв'язків, які і є основою компетентності. Тому виклад змісту компетентності за вищезгаданю послідовністю також сприяє кращому розумінню та практичному використанню професійного стандарту як основного джерела інформації для розробки освітніх стандартів. Можна ставити питання і про суть та практичне значення класифікування компетентностей в професійних та освітніх стандартах. Якщо слідувати інтегрованому підходу до компетентності, важливо не настільки володіти окремими елементами або типами компетентності, як вміти комбіновано застосовувати їх та розвивати, вирішуючи ключові завдання робочого процесу та навчання.
4. Один з основних принципів оптимізації системи кваліфікацій – розгляд можливості використання наявних або розроблювальних інструментів системи кваліфікацій для нових функцій замість розробки нових додаткових інструментів (інтеграція функцій). Наприклад, функція переліку базових освітніх і професійних компетентностей може бути виконана професійним стандартом. Слідування цьому принципу сприяє підвищенню прозорості, чіткості та функціональності системи кваліфікацій.
5. Наявність чіткого критерію в класифікації структурування кваліфікацій (наприклад, коли кваліфікації розробляються та включаються в систему, керуючись галузевим підходом, або за секторами системи освіти) є важливим фактором для системного підходу в розробці професійних стандартів.

Освітні стандарти

Головне призначення освітніх стандартів – визначення єдиного стандартизованого змісту навчання, відповідних йому форм та методів, а також критеріїв та вимог для оцінювання результатів навчання. У випадку стандартів професійної освіти, що базуються на компетентностях, основним джерелом інформації є професійні стандарти або інші дані дослідження професійної діяльності.

У методиці розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій від 2013 року (МЕТОДИКА розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій). Зареєстрований в Міністерстві юстиції України 29 травня 2013 р. за № 832/23364 державний стандарт професійної освіти визначено як *документ, в якому визначено державні вимоги до результатів професійно-технічної освіти, рівня професійної кваліфікації випускників професійно-технічних навчальних закладів у відповідності до вимог кваліфікаційної характеристики професії та освітнього рівня вступників до вказаних навчальних закладів.*

Це визначення вказує на те, що освітні стандарти базуються на результатах навчання, але основним джерелом змісту освітніх стандартів вказано кваліфікаційні характеристики, які за своїм змістом і способом розробки не відповідають логіці компетентності.

Вищезгадана методика виділяє наступні цілі розробки державних стандартів професійної освіти, які в принципі орієнтовані на розвиток національної системи кваліфікацій, хоча в формулюваннях цих цілей немає жодних посилань на реформу змісту освіти, що базується на компетентністному підході:

- *проведення єдиної державної політики в сфері професійно-технічної освіти, а саме, забезпечення у всіх регіонах і в різних галузях економіки еквівалентності професійно-технічної освіти і визначення кваліфікацій та дипломів початкової професійної освіти;*
- *формування єдиного освітнього простору в Україні; усунення відмінностей в вимогах до підготовки конкурентоспроможних на ринку праці кваліфікованих робітників і в термінології, що використовуються в професійно-технічній освіті;*
- *забезпечення належної підготовки кваліфікованих робітників всіх кваліфікаційних рівнів, формування активної життєвої позиції особистості, здатної орієнтуватися в сучасних соціально-економічних змінах;*
- *створення нормативної бази для функціонування кваліфікаційних рівнів професійно-технічної освіти у відповідності до Національної рамки кваліфікацій, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року.*

Методика розробки державних стандартів професійної освіти також передбачає, що вступна частина освітнього стандарту – освітньо-кваліфікаційна характеристика, що вказує основні вимоги до знань, умінь та інших елементів компетентності, ґрунтується на інформації з професійного стандарту. Ця методика передбачає можливість модульної структури програм навчання, але не вказує, що може стати основою модуля, оскільки запропонована структура типового плану навчання базується не на компетентностях, а на предметах. Блок загальнопрофесійної підготовки концентрується на представленні загальних професійних знань. Методика передбачає розділення між теоретичною та практичною підготовкою, що також не відповідає логіці компетентності, яка ґрунтується на інтеграції теоретичних знань та практичних навиків щодо вирішення завдань професійної діяльності. Таким чином, ця методика передбачає деяке комбінування елементів компетентнісного підходу, які можна помітити у визначеннях критеріїв оцінювання результатів навчання, з елементами предметного підходу, на яких ґрунтуються плани навчання.

Освітній стандарт також представляє собою типовий план навчання (типовий навчальний план підготовки кваліфікованих робітників) з розподілом часу навчання за модулями. Така вказівка тривалості навчання є важливим та корисним орієнтиром для розробників програм навчання і викладачів, але тут також необхідна певна гнучкість і представлення можливості розробникам програм навчання змінювати об'єм модулів, пристосовуючись до вимог специфічних форм навчання або до умов процесу навчання. Наприклад, навчання на робочому місці або наставництво зазвичай вимагають дещо іншого розподілу тривалості, подібно до модулів для навчання людей з особливими потребами. У зв'язку з цим варто подумати і про більш структурований опис шляхів та форм навчання, наприклад, традиційного навчання в училищах та дуальної форми навчання (наставництва), при цьому надаючи інформацію за вимогами розподілу часу між навчанням в училищі та на робочому місці на підприємстві, вимогами до кваліфікацій викладачів та наставників.

Яким чином використовуються професійні стандарти при розробці освітніх стандартів? Які методи та процедури використовуються чи передбачені для забезпечення підхожості цих інструментів? Які

труднощі та проблеми очікуються під час забезпечення цієї підхожості та узгодженості між професійними стандартами, освітніми стандартами та програмами навчання? Як можна вирішити ці проблеми?

Однією з проблем, яку помітили багато експертів, є недостатність розроблених професійних стандартів та те, що освітні стандарти розробляються перед тим, як з'являються відповідні професійні стандарти. Це пояснюється впливом вищезгаданого підходу «знизу-вверх» в організації процесу розробки стандартів, який відкриває можливості до прояву ініціативи з боку різних інституцій, зокрема, училищ професійної освіти, в розробці стандартів. Враховуючи, що модульні освітні стандарти базуються на професійних стандартах, дуже важливо у найближчому майбутньому поєднати ці процеси так, щоб спочатку розроблялись професійні стандарти, а потім – відповідні освітні стандарти. Одночасна розробка професійного та відповідного йому освітнього стандарту створює ряд методологічних та організаційних проблем, які дуже важко вирішити навіть за дублювання участі в робочих групах розробки обох типів стандартів одних і тих же експертів. Наприклад, у такому випадку може виникнути тиск від експертів при розробці професійних стандартів керуватися не лише і не настільки об'єктивними вимогами і специфікаціями робочого процесу, як умовами та обмеженнями, наявними в процесах навчання та в системі освіти.

Наскільки існуюча структура, зміст та об'єм/детальність інформації в нових (модульних) освітніх стандартах сприяють ефективному впровадженню та використанню цих стандартів? Які можливості існують для оптимізації у цій сфері?

Аналіз модульних освітніх стандартів, методичних документів та інформації, отриманої під час інтерв'ю з різними експертами, дозволяє виділити різні характеристики структури і змісту модульних освітніх стандартів, які сприяють або не сприяють їх ефективному впровадженню та застосуванню.

- 1. Характеристики структури й змісту модульних освітніх стандартів, які сприяють ефективному впровадженню та використанню компетентнісного підходу в професійній освіті.*

У розробці освітніх стандартів, що базуються на компетентності, можна ідентифікувати важливі елементи методологічного підходу, що ґрунтується на дослідженні основних робочих процесів, наприклад, розробка стандарту починається з ідентифікації загальних та основних процесів і атрибутів діяльності (*підготовка швів*). Можна помітити інтегроване розуміння компетентності, яка визначається як вміння виконувати діяльність, застосовуючи та об'єднуючи знання та вміння воедино.

Модуль за змістом ґрунтується на великому завданні робочого процесу – складовій певної професійної діяльності, що відкриває можливість для пошуку нелегкого компромісу між вимогою гнучкості організації навчання, типовою для класичного компетентнісного підходу модульного навчання, та вимогою системного та солідного процесу навчання, типовою для предметної (шкільної) та дуальної форми організації професійної освіти.

Профільні компетентності, вказані в освітніх стандартах, роздроблені на знання та навички на основі трудових дій, знань, умінь та навичок, вказаних у професійних стандартах. Це гарантує відповідність змісту програми освіти вимогам робочих процесів та ринку праці.

Основна трудова функція, вказана в професійному стандарті, відповідає модулю профільної професійної компетентності, вказаному в освітньому стандарті, і одиниці трудової функції відповідають підмодулям (приклад зі стандарту «дробильника»):

ДРБ – 1 Забезпечення надійної, безаварійної роботи устаткування

ДРБ – 1.1 Початок та закінчення виконання робіт

ДРБ – 1.2 Технічне обслуговування устаткування

ДРБ – 2 Експлуатація устаткування

Це сприяє безперешкодному взаємозв'язку між професійними та освітніми стандартами і оперативному реагуванню розробки освітніх стандартів на оновлення або зміни професійних стандартів.

- 2. Характеристики структури і змісту модульних освітніх стандартів, які не сприяють або перешкоджають ефективному впровадженню та використанню компетентнісного підходу в професійній освіті.*

Освітній стандарт містить елементи, які слугують засобами переходу від предметного до компетентнісного підходу, наприклад, порівняльна таблиця кваліфікаційної характеристики і професійних компетентностей (Порівняльна таблиця кваліфікаційної характеристики та професійних компетентностей). Кваліфікаційні характеристики містять застарілу інформацію про зміст професійної діяльності, тому це порівняння не надає ніякої важливої та суттєвої інформації для розробників програм навчання.

Тут виникає питання щодо сумісності методологічного підходу розробки кваліфікаційних характеристик з компетентнісним підходом:

Таблиця 5. Сумісність методологічного підходу розробки кваліфікаційних характеристик з компетентнісним підходом

Зміст кваліфікаційних характеристик та їхні методологічні основи	Компетентнісний підхід
Завдання та обов'язки – базуються на експертному висновку та усталених практиках.	Процеси роботи, основні завдання професійної діяльності, враховуючи динаміку зміни професійної діяльності.
Знання – спеціальні та методні.	Слідуючи компетентнісному підходу, знання є інтегрованим елементом компетентності і сприймаються у взаємозв'язку з відповідними навиками, загальними вміннями, поглядами, цінностями при виконанні завдань професійної діяльності.
Кваліфікаційні вимоги базуються на певній посаді.	Кваліфікаційні вимоги базуються на характеристиках професійних діяльностей та робочих процесів.
Рівень кваліфікації базується на системі розрядів, що використовуються з метою визначення рівня заробітної плати. Вказується стаж роботи та особистісні якості.	Рівень кваліфікацій базується на критеріях професійної діяльності та системи освіти, які є основою національної рамки кваліфікацій.
Спеціалізація базується на найменуваннях посад на виробництві та наданні послуг.	Спеціалізація базується на різноманітності об'єктів, технологічних та організаційних процесів і результатів трудових процесів і

	діяльностей.
Характеристики робіт та галузева приналежність.	
Приклади робіт і визначення типових повноважень (має право...)	

Чи може посилання на КХ в професійному та освітньому стандарті бути достатнім фактором для забезпечення якості і державної легітимізації цих стандартів? Міжнародний досвід розробки і впровадження кваліфікацій показує, що якість змісту кваліфікацій і програм навчання забезпечується не посиланнями і порівняннями з іншими документами, а солідним і багатостороннім обговоренням та оцінюванням розроблених кваліфікацій експертами і представниками всіх соціальних партнерів, училищ, державних структур і громадянського суспільства. Оновлення наявних КХ та розробка нових вимагає значних фінансових, людських та організаційних ресурсів, які можна було б спрямувати на впровадження і розвиток тих процесів, що є стратегічно важливими для розвитку системи кваліфікації – розробку і впровадження інструментів і заходів для оцінювання компетентностей, розвитку матеріально-технологічної бази училищ, підвищення кваліфікації викладачів, розвитку навчання на робочих місцях, тощо.

У майбутньому професійні стандарти за своїм змістом цілком можуть замінити ДКХПР і КХ не лише у сфері організації оплати праці, але й в управлінні розвитком кар'єри працівників. Однак, основною умовою такого розвитку є легітимізація професійних стандартів з боку всіх соціальних партнерів і державної влади та присутність офіційного національного статусу професійних стандартів через формалізовані процедури їх визнання державними або багатосторонніми структурами. Тут можна розглянути можливості більш конструктивної участі державних структур та соціальних партнерів в оцінюванні та забезпеченні якості професійних стандартів. Наприклад, було б корисно в процесі створення порядку розробки і затвердження професійних стандартів щодо включення соціальних партнерів і органів державної та регіональної влади до робочих груп розробки професійних стандартів і до галузевих рад, які забезпечують якість цих стандартів. Для цього можна передбачити конкретніші вимоги до складу галузевих рад, робочих груп розробки стандартів та комісії, яка оцінює відповідність процесу й процедур розробки професійних стандартів, наприклад, вказуючи мінімальну обов'язкову кількість представників основних зацікавлених сторін, у тому числі й державних інституцій. Це може позитивно вплинути на зміцнення національного статусу професійних стандартів навіть без залучення держави до процесу затвердження стандартів.

У майбутньому порівняльну таблицю можна замінити табличкою із зазначенням компетентностей, відповідних знань та вмінь, а також рівня кваліфікацій за НРК. Довідник кваліфікаційних характеристик робітничих професій може бути використаний як джерело інформації для розробки професійних стандартів, особливо для критичного аналізу наявних професій в галузях, щоб встановити відповідність всіх професій галузі реальній ситуації та тенденціям розвитку галузі. ДКХПР також може використовуватися для розробки і впровадження галузевих рамок кваліфікацій.

Освітні стандарти також вказують кваліфікаційні вимоги, але в них немає визначених критеріїв та індикаторів оцінювання компетентності.

Чи спостерігаються якісь наслідки та запозичення переходу від навчальних програм, що базуються на предметах, до навчальних програм, що базуються на компетентностях, для структури та змісту навчальної програми? Якщо так, які це наслідки, та як вони впливають на процес розробки освітніх стандартів та їхній зміст?

Класифікатор професій (КП) та Довідник кваліфікаційних характеристик робітничих професій (ДКХРП) є важливими джерелами інформації для розробки професійних та (частково) освітніх стандартів. При цьому професійні стандарти після їх впровадження швидше за все замінять Довідник кваліфікаційних характеристик робітничих професій.

Перехід до компетентнісного підходу від кваліфікацій, що базуються на вертикально побудованих кваліфікаційних характеристиках і розрядах, характеризується значним впливом системи кваліфікаційних характеристик і розрядів в процесах ідентифікації компетентностей і розробки кваліфікацій. Кваліфікаційні характеристики надають основу інформації про професійну діяльність для змісту кваліфікацій, а розряди – основу для визначення меж та рівня кваліфікацій. Результати освіти та часткові кваліфікації прирівнюються до рівня за розрядами та рівня НРК. Це стосується і нових модульних програм навчання – модулі прирівняні і до розрядів, і до рівнів НРК. Можна також помітити, що розряд часом стає основою для формування кваліфікацій з компетентностей (модулів): *третій розряд кваліфікації включає в себе чотири модулі – п'ять компетентностей*. Після закінчення навчання за кожним розрядом іде кваліфікаційне оцінювання – поетапна кваліфікаційна атестація.

Це зрозуміло, враховуючи інкрементальність та поступовість процесу переходу до компетентнісного підходу. У зв'язку з цим виникають питання, які стосуються ролі кваліфікаційних характеристик та системи розрядів у процесі впровадження професійних та освітніх стандартів, що базуються на компетентності, та Національної рамки кваліфікацій і після їх впровадження. Через застарілість свого змісту кваліфікаційні характеристики не можуть бути джерелом інформації для розробки стандартів, до того ж, базування змісту компетентностей на нещодавно розроблених і наразі розроблювальних професійних стандартах вирішує проблему достовірності змісту освітніх стандартів і робить посилання на кваліфікаційні характеристики непотрібним.

У першу чергу, система розрядів представляє собою інструмент державного регулювання працевлаштування та трудових відносин. Але наразі розряди, на відміну від Національної рамки кваліфікацій, є тим інструментом структурування кваліфікацій за ієрархією, який активно використовується і в професійній освіті, і в працевлаштуванні. Питання про сумісність системи розрядів з професійними та освітніми стандартами, що базуються на компетентностях, є складним і неоднозначним, але радикальна відмова від розрядів та перехід до структурування кваліфікацій за рівнями НРК навряд чи буде ефективною через недостатнє розуміння цілі та логіки НРК, недостатнє правове обґрунтування цього інструменту та ряду інших причин. Тому найбільш конструктивним рішенням цієї проблеми є визначення зіставності між рівнями системи розрядів і НРК та використання цих систем по мірі їх придатності для конкретних потреб. Розряди більш пристосовані до сфери управління людськими ресурсами, а рівні НРК – для управління кваліфікаціями в системі освіти. Яким чином взаємозв'язок між розрядами і НРК може сприяти кращому розумінню та сприйняттю НРК всіма інституціями, соціальними партнерами і зацікавленими сторонами в системі кваліфікацій? Тут важливо врахувати певний ризик того, що використання розрядів, як добре знайомого та застосовного інструменту управління кваліфікаціями поряд з маловідомими рівнями НРК не буде підвищувати інтерес користуватися НРК. Що можна зробити, аби запобігти цій проблемі? Важливу позитивну роль при цьому може зіграти чіткіше визначення та розподіл сфер впливу і функцій розрядів і НРК. На шляху до такого розподілу потрібно звужувати і зменшувати використання розрядів у процесах системи освіти. Однією з передумов цьому є вказівка на рівень НРК в професійних та освітніх стандартах. В освітніх стандартах, які не мають прямого відношення до системи оплати праці та інших інструментів працевлаштування і управління людськими ресурсами, можна простіше і швидше відмовитися від посилання на розряди і користуватися лише рівнями НРК. У професійних стандартах можна залишити посилання на розряди і НРК, щоб ці стандарти стали основним джерелом інформації про співвідношення розрядів та рівнів НРК.

У дипломах / кваліфікаціях первинної професійної освіти можна також вказувати посилання на рівні розрядів та НРК, але рівень розряду має бути вказаний з посиланням на певний професійний стандарт.

Цей підхід також надає можливості для реформування системи розрядів, відмовившись від частини функцій державного регулювання і активніше залучаючи роботодавців і соціальних партнерів до перегляду функцій, структури і критеріїв розрядів, а також використання розрядів для розвитку людського капіталу. У такій перспективі розвитку розряди можуть стати основою для розробки і розвитку галузевих рамок кваліфікацій з ініціативи роботодавців, галузевих організацій і соціальних партнерів.

Інша цікава риса переходу до кваліфікацій і стандартів, що базуються на компетентності, – процес участі та залучення учасників ринку праці, який відкриває можливість для різних зацікавлених інституцій та учасників проявити ініціативу в розробці стандартів і розвитку методологічних підходів цього процесу. Ця обставина неминуче сприяє виникненню деякої різноманітності варіантів і підходів розробки і змісту стандартів, що ускладнює процес впровадження професійних та освітніх стандартів на національному рівні. Однак, з другого боку, це також сприяє важливому розвитку експертизи розробки кваліфікацій та стандартів на місцевому рівні – в училищах, організаціях роботодавців, тощо.

З огляду на розробку модульних програм навчання, основа модульної програми навчання на базовому модулі створює умови для попередження використання радикального підходу до компетентностей, коли компетентність базується на дрібних, інколи елементарних функціях роботи або елементарних реакціях поведінки в робочому процесі. За визначенням, який використовується в освітніх стандартах, навчальний модуль – логічно завершена складова державного стандарту професійної освіти, що базується на окремій одиниці професійного стандарту, містить навчальний матеріал, необхідний для досягнення загальних та професійних компетентностей, та належить до певного рівня кваліфікації. Це визначення навчального модуля не вказує на його чіткий взаємозв'язок з професійною компетентністю (наприклад, 1 модуль – 1 компетентність).

Наразі модулі в програмах «подроблені» на навчальні предмети, в основному через недостатню кількість викладачів, які володіли б повним об'ємом знань та навиків для окремих модулів. При цьому чітко розуміється потреба в наявності педагогів професійної освіти для окремих професій.

Перехідні характеристики відображаються і в оцінюванні компетентності в модульних програмах, коли модулі оцінюються окремо, шляхом тематичної атестації. Таке окреме оцінювання теоретичних знань модуля в принципі не відповідає логіці компетентності.

Прив'язування освітніх стандартів до застарілих кваліфікаційних характеристик і класифікатора професій також не допомагає у досягненні достовірного взаємозв'язку між кваліфікаціями, які надаються професійною освітою і соціальною політикою в сферах працевлаштування, соціального страхування і забезпечення. Це створює ситуацію, коли кваліфікації номінально прив'язані до професій (найменування до найменування), не розглядаючи можливостей того, що зміст кваліфікацій може інтегрувати вимоги різних професій, відповідаючи цим на об'єктивні зміни технологічних і організаційних вимог робочих процесів (інтеграція технологічних процесів у контексті 4-ї промислової революції, розвиток горизонтальних форм організації праці, тощо) і сприяючи розвитку ширококваліфікованих спеціалістів. Можливим рішенням цієї проблеми може стати посилання на оновлений класифікатор професій в професійних (а якщо необхідно – в освітніх) стандартах.

Яким чином забезпечується відповідність змісту нових освітніх стандартів, що базуються на компетентностях, вимогам ринку праці та робочих процесів? Як методи, що застосовуються під час аналізу професій/діяльності, а також під час проектування стандартів, допомагають забезпечити

цю відповідність? Як враховуються точки зору та відгуки соціальних партнерів та студентів під час розробки нових освітніх стандартів та програм навчання, що базуються на компетентностях?

Відповідність змісту нових освітніх стандартів, що базуються на компетенціях, вимогам ринку праці та робочих процесів забезпечується наступним чином:

1. Основним фактором цієї відповідності є базування модулів освітніх стандартів на компетентностях, вказаних професійними стандартами, розробленими представниками роботодавців. Основна трудова функція відповідає модулю профільної професійної компетентності, профільні компетентності роздроблені на знання та навички на основі трудових дій, знань, умінь та навичок, вказаних у професійних стандартах.
2. Важливу роль зіграв також той факт, що навчальні програми, розроблені на основі освітніх стандартів з модульним компетентністним підходом, почали впроваджуватися в училищах і центрах навчання на підприємствах. Роботодавці відіграють важливу роль у процесі впровадження освітніх стандартів і допомагають навчальним закладам у цьому процесі, наприклад, організовуючи курси підвищення кваліфікацій для вчителів училищ, у тому числі навчання практичним навичкам і технологічним знанням на виробництві. Така допомога роботодавців дуже важлива з точки зору відповідності процесу і результатів навчання вимогам ринку праці і робочих процесів.
3. Базування освітніх стандартів на професійних стандартах є дуже тісним та інтенсивним – воно опирається не лише на компетентності, але і на вимоги до знань, вказаних у професійних стандартах. На думку представників роботодавців, зазначення знань у професійних стандартах пояснюється тим фактом, що представники роботодавців зараз володіють повнішою і достовірнішою інформацією про те, які знання потрібні для професійної діяльності та робочих процесів. Деякі знання, як, наприклад, вимоги безпеки на робочому місці, походять безпосередньо з конкретних робочих процесів.
4. Однак, деякі представники роботодавців помічають, що навіть ті державні освітні стандарти, які базуються на компетентностях, не можуть точно відповідати вимогам компетентностей певного підприємства, тому що вони базуються на узагальненій і стандартизованій інформації про потреби компетентностей і відповідають вимогам загального / національного ринку праці в Україні. Тому в системі навчання на підприємствах модульні програми навчання базуються на корпоративних професійних стандартах. Ще одним фактором, який викривляє відповідність освітніх стандартів вимогам компетентностей на підприємствах, є прив'язаність освітніх стандартів до кваліфікаційних характеристик, які не відповідають логіці компетентності.
5. Наявна система розрядів, яка використовується в освітніх стандартах, також сприяє викривленню інформації про потреби компетентностей і кваліфікацій, оскільки у багатьох випадках реальна ситуація з робочими процесами на виробництві вимагає укрупнення розрядів, відмови від 1-го та 2-го розрядів.
6. Друга проблема відповідності змісту професійних та освітніх стандартів вимогам ринку праці та робочих процесів стосується об'єму і фокусу змісту компетентності – коли в компетентностях закладені лише найнеобхідніші на даний час професійні навички, не вистачає уваги знанням, навичкам та цінностям, які сприяють розвитку особистості та навчанню протягом всього життя.

Наскільки зміст освітніх стандартів та програм навчання, що базуються на компетентностях, відповідає потребам та очікуванням училищ і соціальних партнерів?

Впровадження освітніх стандартів, що базуються на компетентностях, вносить значні зміни до навчального процесу. Використання модульних компетентністних освітніх стандартів дає значно більше

свободи і делегує значно більше відповідальності за зміст і процес навчання викладачам і училищам, ніж попередні стандарти, що базуються на предметах. Викладачі отримують свободу самим вирішувати, як організувати процес навчання, які форми і методи навчання використовувати, щоб досягти тих цілей навчання (компетентностей), які вказані в стандартах. Можливість, яка дає училищам право самостійно визначати 20 відсотків змісту навчання, дозволяє їм співпрацювати з місцевими підприємствами в процесі пристосування програми навчання до місцевих потреб та до організації процесу навчання. Таким чином, ці стандарти створюють важливі передумови для розвитку соціального партнерства у сфері професійної освіти на місцевому й регіональному рівні, а також для розвитку навчання, що базується на праці (work based learning), включно з дуальною формою наставництва.

Ці зміни вимагають змін у підходах до контролю та методичного управління училищами з боку держави. Наприклад, методичні центри професійної освіти в областях повинні стати не контролюючими інституціями, а консультантами й продуцентами методичної допомоги для училищ, які впроваджують нові програми навчання. Для цього їм необхідно набути нового досвіду, в тому числі щодо проведення експертизи у сфері розробки та впровадження змісту навчання, що базується на компетентностях. Через відсутність такого експертного «багажу», училища і викладачі набувають потрібні знання, обмінюючись досвідом з тими училищами, які більше просунулися в експериментуванні з новими програмами навчання. Продовження такої тенденції ставить під сумнів доречність існування методичних центрів на регіональному рівні.

Для ефективного впровадження освітніх стандартів, що базуються на компетентностях, необхідна єдина методика для училищ і викладачів і відповідне навчання для викладачів, а також тривале надання методичної допомоги в процесі розробки і впровадження модульних програм навчання. Використання експертизи і досвіду перших училищ, які вже розробили і випробували нові програми навчання, значно полегшить це завдання, але це вимагає більш централізованого підходу до процесу впровадження освітніх стандартів і зміцнення двостороннього і багатостороннього співробітництва і соціального партнерства, особливо між училищами і підприємствами.

Відповідність між професійними та освітніми стандартами представлена в Таблиці №6:

Таблиця 6. Відповідність між професійними та освітніми стандартами

Професійні стандарти	Освітні стандарти
Трудова функція відповідає окремому робочому процесу: <i>Д-1 Забезпечення надійної, безаварійної роботи устаткування</i> <i>Д-2 Експлуатація устаткування.</i>	Основна трудова функція відповідає модулю профільної професійної компетентності: <i>ДРБ – 1 Забезпечення надійної, безаварійної роботи устаткування</i> <i>ДРБ – 2 Експлуатація устаткування</i>
Одиниці трудової функції відповідають основним завданням професійної діяльності: <i>Д-1.1. Початок та закінчення виконання робіт.</i> <i>Д-1.2. Технічне обслуговування устаткування.</i>	Одиниці трудової функції відповідають підмодулям: <i>ДРБ – 1.1 Початок та закінчення виконання робіт</i> <i>ДРБ – 1.2 Технічне обслуговування устаткування</i>
Трудова дія відповідає певній функції/задачі/операції діяльності: <i>отримання письмового наряду під розпис та інструктаж з безпечного проведення</i>	Профільні компетентності подроблені на знання та навички на основі трудових дій, знань, умінь та навичок, вказаних у професійних стандартах:

<p><i>робіт від безпосереднього керівника; проведення огляду технічного стану устаткування та інструмента, які знаходяться в зоні обслуговування; ведення записів в журналі приймання-здавання зміни; прибирання інструменту та приведення робочого місця та устаткування в належний стан після закінчення роботи.</i></p> <p>Знання</p> <p><i>Повинен знати:</i></p> <p><i>робочу інструкцію дробильника; інструкцію з охорони праці для дробильника; схеми розміщення устаткування та подавання сировини на дробильні установки; схеми пересування робітників по території підприємства; план ліквідації аварій, нормативно-правові акти з охорони праці та пожежної безпеки, які діють на підприємстві.</i></p> <p>Уміння та навички:</p> <p><i>застосовувати первинні засоби пожежогасіння; застосовувати засоби індивідуального та колективного захисту; визначати технічний стан устаткування під час візуального огляду; вести встановлену документацію.</i></p>	<p>Знання:</p> <p><i>порядок прийому і здавання зміни; призначення та порядок ведення журналу прийому і здавання зміни; вимоги безпеки під час прийому і здавання зміни; робочу інструкцію дробильника; інструкцію з охорони праці дробильника; технологічну інструкцію; технологічну карту; ознаки несправності та ненормального режиму роботи устаткування; схеми розташування устаткування та подавання сировини на дробарку; план ліквідації аварійних ситуацій; правила охорони праці під час роботи з інструментом та пристроями; правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів; правила пожежної безпеки.</i></p> <p>Уміння:</p> <p><i>приймати і здавати зміну; раціонально організувати обхід і огляд устаткування; вести записи в журналі прийому і здавання зміни; виконувати огляд устаткування при прийманні і здаванні зміни; визначати працездатність і стан обладнання, прийнятого по зміні; приводити у належний стан робоче місце після закінчення виконання робіт; перевіряти справність електрозахисних засобів, інструменту; користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; дотримуватися норм, методів і прийомів безпечного ведення робіт.</i></p>
---	---

Висновком такого порівняння є наступне:

1. Професійні та освітні стандарти відповідають основним вимогам компетентнісного підходу.
2. Освітні стандарти безперешкодно й строго базуються на професійних стандартах.
3. Структурування стандартів орієнтоване на солідні компетентності та основні завдання праці, що дозволяє уникати фрагментації модульного навчання на елементарні одиниці знань і навичок.

Наскільки компетентнісний підхід, застосований під час розробки освітніх стандартів, підтримується інституціями та сторонами, які беруть участь у розробці та впровадженні цих стандартів? Чи є загальне розуміння цього підходу між інституціями та розробниками стандартів?

Модульне навчання, що базується на компетентності, є більш привабливим для студентів та їхніх сімей, що допомагає привабити студентів до училищ. Тут можна також розглянути можливості включення в програми модуля ознайомлення з професійною діяльністю, в тому числі застосування практичних навиків під час виконання різних задач діяльності.

Хоча в цілому експериментування з освітніми стандартами в училищах іде досить злагоджено і без особливих збоїв, експерти відзначають проблему того, що у деяких училищах експериментування з модульними програмами ускладнюється тим, що методисти не розуміють модулів та їх суті, не знають, як запровадити модулі, що базуються на компетентності, в навчальний процес. Таким методистам складно перебудуватися від розрядної логіки на логіку компетентності та модулів.

Інша проблема полягає у визначенні об'єму компетентності в освітніх / та професійних стандартах. У деяких стандартах не вийшло уникнути надмірного дроблення змісту компетентностей, особливо коли компетентності / модулі базуються на видах робіт. Як можна вирішити цю проблему? Одне з можливих рішень – базувати компетентність на великих та змістовних завданнях роботи, які створюють каркас певного робочого процесу. Наприклад, в робочому процесі перукаря *стрижка волосся* можна виділити такі завдання, як визначення побажань клієнта, підготовка волосся до стрижки (промивання та інші процедури) та стрижка за допомогою ножиць та машинки.

Ще одна схожа проблема – різна якість розроблених стандартів і особливо – варіативність об'єму компетентностей у різних стандартах. Частково така варіативність неминуха, оскільки об'єм компетентності змінюється залежно від рівня складності робочої діяльності та самостійності її виконавця. Тому компетентності кваліфікацій вищих рівнів неминуче будуть більш широкими та змістовними, ніж компетентності в кваліфікаціях нижчих рівнів. Що стосується випадків різноманітності об'єму компетентностей в схожих кваліфікаціях на тому ж рівні, це можна пояснити проблемами координації в перевірці та редагуванні стандартів, а також недоліками навчання розробників цих стандартів у сфері методичних підходів, прийомів та інструментів розробки. Тут може допомогти використання якісно розроблених стандартів як еталона / зразка для інших розробників.

Зазначення рівня розрядів та рівня кваліфікацій за НРК в освітніх стандартах не викликає особливих складностей для розробників стандартів та викладачів.

Які можливості оптимізації в області проектування та впровадження освітніх стандартів, що могла б зробити цей процес ефективнішим з точки зору витрат, але без втрати якості?

Модульний принцип дозволяє комбінувати формальну та неформальну професійну освіту, що дозволяє оптимізувати затрати часу та засобів в процесі навчання. Іншим важливим фактором ефективності розробки та впровадження освітніх стандартів є слідування заявочному принципу в розробці та затвердженні стандартів. Важливо, щоб слідування цьому принципу не базувалося на реагуванні на тимчасові потреби щодо кваліфікацій і не стало на заваді системному та перспективному підходу в розвитку системи кваліфікації. Тому оцінювання заявок на розробку та впровадження нових державних освітніх стандартів повинна опиратися на перспективу розвитку не окремого підприємства, а галузі й національної економіки.

З одного боку, перехід до компетентнісного підходу в професійній освіті вимагає значних і витратних змін в організації процесу навчання, зокрема, забезпечення організації навчання в реальних робочих

процесах, що вимагає значних капіталовкладень в матеріально-технічне забезпечення училищ професійної освіти.

З іншого боку, гнучкість використання освітніх стандартів, що базуються на компетентностях, дозволяє раціоналізувати капіталовкладення і ресурси в професійній освіті, використовуючи не тільки ресурси училищ, але і робочі місця на підприємствах, в навчальних центрах підприємств. Деякі училища, що брали участь в розробці та експериментуванні щодо впровадження освітніх стандартів, змогли домовитися з підприємствами щодо організації процесу практичного навчання на виробництві шляхом підписання тристоронніх договорів між училищем, підприємством і студентом. Таким чином, впровадження освітніх стандартів може мати позитивний вплив на розвиток виробничого навчання та наставництва.

Рекомендації щодо структури та змісту освітніх стандартів

Компетентність складається з певних знань, навиків та загальних здібностей, характеристик і цінностей, що використовуються під час вирішення різних завдань діяльності. Тому опис змісту компетентності також повинен відображати цю різноманітність змісту компетентності, а не тільки знання, як можна знайти зараз в деяких стандартах:

Найменування професійної базової компетентності	Зміст компетентностей
Розуміння та засвоєння основ матеріалознавства	Знати: види матеріалів, їхні властивості та використання у металургійному виробництві; класифікацію металів за хімічним складом; види термічної обробки сталі

Як можна вирішити цю проблему? По-перше, у формулюванні компетентності важливо акцентувати не знання і розуміння, як такі, а вміння застосувати знання для вирішення задач та проблем діяльності (наприклад, застосувати знання основ матеріалознавства в робочих процесах і вирішенні завдань робочих процесів). Зміст такої компетентності складається з фактичних, методичних та інших знань, а також з навиків, які потрібні для набуття цих знань (наприклад, навик пошуку і відбору потрібної інформації в певних робочих процесах і ситуаціях), адаптації і застосування знань при вирішенні певних задач (наприклад, вміння порівнювати, аналізувати і синтезувати інформацію), тощо.

Варто уникати використання ідентичних формулювань компетентностей з різним змістом, що може призвести до різних непорозумінь і помилок у процесі розробки програм навчання. Якщо зміст компетентностей (знання та вміння) чимось відрізняється, ця відмінність повинна бути відображена і в формулюванні компетентностей, навіть якщо вона і не є значною:

ЕЕРМ – 1.1	Перевірка механізмів і захисних засобів під час виконання ремонтних та експлуатаційних робіт, земляних робіт, малярних робіт.	Знати: - інструкція з охорони праці для професії; - інструкції з експлуатації обладнання; - правила експлуатації електрозахисних засобів; - інструкції з експлуатації механізмів.
------------	---	---

		<p>Уміти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - робити візуальний огляд; - робити перевірку наявності інвентарних номерів і дат подальшого випробування для ЗІЗ; - визначати наявність дати випробування механізмів; - проводити перевірку справності, визначати дефекти, властиві конкретному обладнанню або засобам індивідуального захисту (ЗІЗ).
ЕЕРМ – 2.1	Перевірка механізмів і захисних засобів під час виконання ремонтних та експлуатаційних робіт, земляних робіт, малярних робіт.	<p>Знати:</p> <ul style="list-style-type: none"> - призначення, будову та правила поточного ремонту елементів повітряних ліній (ПЛ); - схеми ділянки розподільчих мереж із розташуванням трансформаторних підстанцій (ТП), розподільчих пунктів (РП); - траси повітряних ліній; - поопорні схеми повітряних ліній (ПЛ); - можливі несправності елементів повітряних ліній (ПЛ) і методи їх усунення; - правила оперативного обслуговування електроустановок; - інструкція з охорони праці для професії; - інструкції з експлуатації обладнання; - робочі технологічні карти; - правила безпечної роботи з інструментами та пристроями; - основні типи елементів повітряних ліній (ПЛ) і прийоми їх монтажу; - будову розрядників і ОПН (обмежувачів перенапруги нелінійних), їхнє призначення та методи випробування; - правила експлуатації електрозахисних засобів. <p>Уміти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - робити огляд ПЛ 0,4 і 6-10 кВ із заповненням листа оглядів; - робити часткове або повне розкопування ґрунту біля опори, демонтаж опори; - встановлювати опори/приставки/підкоси в підготовлений котлован, засипати котлован з трамбуванням ґрунту навколо опори; - зміцнювати опори розтяжками, робити вирівнювання опори;

		<ul style="list-style-type: none"> - робити демонтаж проводу; - розкочувати новий провід вздовж ділянки повітряних ліній (ПЛ); - перетягувати провід; - демонтувати в'язки/з'єднувачі; - демонтувати/монтувати ізолятори; - монтувати в'язки/з'єднувачі; - демонтувати/монтувати траверси, виправляти траверси; - натягувати/перетягувати провід; - демонтувати старий спуск заземлення; - монтувати новий спуск заземлення; - обрізувати дерева, вирубати окремі дерева; - демонтувати ОПН (обмежувачів перенапруги нелінійних), РВП (розрядників вентиляльних полегшених); - монтувати ОПН (обмежувачів перенапруги нелінійних); - демонтувати старий увод/відгалуження 0,4 кВ; - монтувати новий увод/відгалуження 0,4 кВ; - визначати дефекти елементів повітряних ліній (ПЛ); - працювати з вимірювальними приладами; - читати робочі технологічні карти і проекти виконання робіт; - працювати на висоті, виконувати верхолазні роботи; - працювати із застосуванням робочих платформ, підіймачів, бурильних машин, вантажопідіймальних кранів; - виконувати кріплення проводів на ізоляторах; - виконувати монтаж траверс, ізоляторів, опор, систем заземлення та грозозахисту; - виконувати роботи з експлуатації електрозахисних засобів; - виконувати випробування розрядників і ОПН (обмежувачів перенапруги нелінійних); - виконувати регулювання стріли провисання; - працювати з бензопилою; - виконувати фарбувальні роботи; - додатково: виконувати стропальні роботи (за наявності посвідчення стропальника)
--	--	---

Саме формулювання компетентності буде яснішим та зручнішим для користувачів, якщо її опис буде слідувати структурі опису завдання діяльності з використанням активного дієслова:

Таблиця 7. Формулювання компетентності

Дія, виражена активним дієсловом	Об'єкт дії	Заходи та обставини дії	Вимоги щодо виконання дії
<i>Виконання або вирішення завдання діяльності або робочого процесу, що вимагає застосування певного набору знань, умінь і навиків. Рекомендується не базувати компетентності на дрібних елементарних функціях чи операціях, щоб уникнути появи дуже об'ємних і важко керованих списків компетентностей. Також рекомендовано використовувати лише ті дієслова, які не піддаються широкій та різній інтерпретації, тому що зазвичай такі дієслова визначають дії, що є дуже абстрактними і важко відчутними, їх важко спостерігати та перевіряти (наприклад, знати).</i>	<i>Об'єкт, на який спрямовано виконання дії, очікуваний результат дії.</i>	<i>Способи, заходи/інструменти, час, місце, характеристики робочого процесу.</i>	<i>Вимоги до виконання дії, пов'язані з якістю, продуктивністю, безпекою, етикою, тощо.</i>
Дотримуватись	рецептури приготування		згідно нормативно-технологічної документації.
Проводити	механічну кулінарну обробку овочів та грибів, фруктів, ягід, горіхоплідних		
Виконувати	нарізання овочів, грибів та фруктів, ягід	механічним та ручним способами, простими і складними формами.	

Ідея імпортування частини професійних та освітніх стандартів має не лише позитивні, але й негативні ефекти, які є вагомішими:

Позитивні ефекти імпортування частини професійних та освітніх стандартів	Негативні ефекти імпортування частини професійних та освітніх стандартів
<p>Припускають, що імпортування частини професійних та освітніх стандартів дозволяє зекономити засоби і час на розробку стандартів. Можливість застосування високоякісних інструментів, що базуються на апробованих та ефективних методологічних і методичних підходах до розробки професійних та освітніх стандартів.</p>	<p>Існує ризик того, що впровадження імпортованих стандартів може вимагати набагато більше часу, зусиль і засобів, ніж на власні стандарти, розроблені в Україні. До того ж, може бути набагато складніше створювати довіру соціальних партнерів та училищ до таких кваліфікацій і стандартів, які були розроблені без їх участі – звичайно, це не стосується так званих міжнародних стандартів і кваліфікацій.</p> <p>Ефективність професійних та освітніх стандартів визначається комплексною відповідністю методологічного підходу та інституційних структур і механізмів, вимог і умов Національної системи кваліфікацій, тому імпортування навіть найбільш високоякісних і визнаних освітніх стандартів вимагає їхнього пристосування до місцевої інституційної структури (наприклад, можливості та потенціал інституцій використовувати імпортовані стандарти) і відповідності місцевим вимогам системи кваліфікацій.</p> <p>Імпортування стандартів не сприяє розвитку системи місцевої експертної спільноти щодо розробки стандартів і програм, що стає величезною перешкодою для підтримки і оновлення (актуалізації) імпортованих професійних або освітніх стандартів.</p>

Таблиця 8. Позитивні та негативні ефекти імпортування частини професійних та освітніх стандартів

Враховуючи вищевказані причини, варто розглянути можливість критичного порівняльного аналізу стандартів різних країн з метою творчого використання отриманої методичної і фактичної інформації для розробки оригінальних професійних та освітніх стандартів, які відповідають вимогам місцевого контексту професійної діяльності і системи освіти.

5. ПРОЦЕСИ РОЗРОБКИ, ВПРОВАДЖЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА ПІДТРИМКИ (ОНОВЛЕННЯ) ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСВІТНІХ СТАНДАРТИВ: РОЛІ Й ФУНКЦІЇ ІНСТИТУЦІЙ ТА ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН

Роль і функції професійних та освітніх стандартів залежать від наявних інституційних структур та їх розвитку. Професійні та освітні стандарти, зокрема, їх методологічний підхід і зміст, є результатом певного узгодження інтересів, потреб і відповідальності різних інституцій системи кваліфікацій. Зміст та методологічний підхід, що застосовується при визначенні й розробці кваліфікацій, також визначають процеси та ролі/функції інституцій в розробці та впровадженні кваліфікацій, розробці навчальних програм, організації навчання, використанні методичних дидактичних підходів, оцінюванні знань, навиків та здібностей, а також в правовому регулюванні цих процесів. Наприклад, професійні та освітні стандарти, що базуються на компетентності, розробляються за інтенсивної участі роботодавців та соціальних партнерів в дослідженні робочих процесів і функцій, а використання цих стандартів у процесі навчання вимагає забезпечити гнучкість навчання та тісний взаємозв'язок між процесом навчання та робочими процесами (наставництво та дуальна форма навчання), чого можна досягти лише у тісній співпраці студентів, училищ і соціальних партнерів та за наявності законодавства, яке базується на соціальному діалозі і забезпечує автономність ініціатив і дій соціальних партнерів (Tütlys, Spöttl, 2016).

Дивлячись на розвиток систем кваліфікацій, можна виділити певні типові сценарії правового та інституційного регулювання системи кваліфікацій. У літературі та різних документах часто виділяють три типові сценарії (Brockmann, Clarke, Winch, 2011; Bosh, 2017; Sung, Raddon, 2017):

- 1) Державне централізоване регулювання, яке різною мірою властиве країнам Західної, Південної, а також Східної Європи.
- 2) Корпоративне регулювання, що базується на багатосторонньому соціальному діалозі та незалежних агентствах і різною мірою властиве Німеччині, Австрії, Данії, Нідерландам, Швейцарії.
- 3) Децентралізоване мінімальне регулювання, що базується на самостійності різних учасників та їхній ініціативі і відповідальності, яке різною мірою властиве англомовним країнам з ліберальним устроєм ринкової економіки і трудових відносин.
- 4) Регулювання, що базується на стратегічній співпраці між урядовими інституціями і роботодавцями, спрямоване на досягнення цілей швидкого економічного розвитку певних галузей або національної економіки, властиве так званим країнам з економікою, що розвивається (англ. developmental economy model), зокрема, Південна Корея та Сінгапур.

Державному централізованому регулюванню системи кваліфікацій властиве широке законодавство, що строго регламентує всі процеси та інструменти національної системи кваліфікацій. Зазвичай, це законодавство дуже чітко визначає функції і відповідальність всіх інституцій та учасників системи кваліфікацій. Це сприяє розвитку специфічної поведінки інституцій та соціальних партнерів з перевагою в бік строгого правового регулювання та легітимізації дій, що дуже часто блокує появу та розвиток незалежних та автономних ініціатив соціальних партнерів і громадянського суспільства в сфері розвитку системи кваліфікацій.

Вирішальну роль в управлінні системою відіграють урядові інституції, а соціальні партнери залучаються лише для узгодження та рекомендацій щодо прийняття рішень. Це не сприяє розвитку експертизи, досвіду та потенціалу соціальних партнерів, необхідних для повноцінної та автономної участі соціальних партнерів у процесах розвитку системи кваліфікацій.

Професійні та освітні стандарти затверджуються урядом, а основна відповідальність за якість кваліфікацій і стандартів покладена на державу. Хоча з точки зору правового статусу професійних та освітніх стандартів таке правове регулювання є стабільним та чітко визначеним, у цьому сценарії розвиток системи кваліфікацій багато в чому залежить від бюрократичного апарату держави, а соціальні партнери і громадянське суспільство фактично не можуть впливати на зміст цих стандартів, їх розробку та застосування.

У корпоративному регулюванні системи кваліфікацій законодавство регулює лише ті процеси системи кваліфікацій, які безпосередньо стосуються громадських інтересів (зокрема, досяжність набуття освіти і кваліфікацій, права студентів, соціальних партнерів та училищ) і вимагають обов'язкового втручання держави, а інші процеси та інструменти (зокрема, зміст кваліфікацій) регулюються угодами між соціальними партнерами.

Роль координації системи кваліфікацій відіграє незалежне агентство, або корпоративна інституція, що базується на багатосторонньому представленні інтересів різних інституцій та учасників. Це гарантує об'єктивність управління й координування системи кваліфікацій, необхідних для досягнення ефективних та довгострокових компромісів інтересів та позицій різних соціальних партнерів, училищ і державних інституцій в процесах розробки й впровадження кваліфікацій, організації навчання, оцінювання результатів навчання і визнання кваліфікацій.

Професійні стандарти розробляються та управляються соціальними партнерами, а освітні стандарти – у тісній співпраці держави, соціальних партнерів та училищ. З одного боку, це гарантує оптимальну відповідність кваліфікацій і програм освіти вимогам змінних робочих процесів і ринку праці, а з другої – створює умови для розробки та використання методичних підходів і форм навчання, які сприяють розвитку компетентності.

У децентралізованому мінімальному регулюванні системи кваліфікацій законодавство є мінімальним і фокусується на захисті прав учасників, інституцій та користувачів системи кваліфікацій.

Важливу роль у прийнятті політичних і стратегічних рішень щодо розвитку системи кваліфікацій відіграють роботодавці. Цьому сприяє і створення інституцій та організацій управління системи кваліфікацій, заснованих організаціями роботодавців.

Процеси розробки кваліфікацій, навчання, оцінювання результатів навчання та визнання кваліфікацій часто має характер ринкових послуг. Певною мірою це сприяє відповідності кваліфікацій моментальним потребам підприємств, але також складає ризик розвитку величезної поляризації в досяжності кваліфікацій різних рівнів, і, як наслідок, поляризації кваліфікацій учасників ринку праці (значна присутність висококваліфікованої та низькокваліфікованої робочої сили, незначна присутність зайнятих з професійними кваліфікаціями середнього рівня).

Професійні та освітні стандарти є власністю різних учасників, які і несуть основну відповідальність за якість кваліфікацій і стандартів. Це може призвести до величезної пропозиції різних за своїм змістом та структурою кваліфікацій, що вимагає спеціальних заходів та інструментів для співставлення та порівняння кваліфікацій, як, наприклад, галузевих і регіональних рамок кваліфікацій.

У регулюванні, що базується на стратегічній співпраці між урядовими інституціями та роботодавцями і спрямоване на досягнення цілей швидкого економічного розвитку певних галузей або національної економіки, професійні та освітні стандарти розробляються та впроваджуються у тісній співпраці між урядом і ключовими структурами бізнесу, а ці процеси координуються та управляються національними і галузевими інституціями, що представляють інтереси держави і ключових діячів економіки в

стратегічному розвитку певних галузей. Професійні та освітні стандарти відіграють важливу роль комунікації інформації про потреби кваліфікацій і компетентностей, пов'язаних з швидким економічним розвитком і зміцненням конкурентоспроможності економіки для училищ, студентів та їхніх сімей.

Як розвиток системи кваліфікацій і, зокрема, процеси розробки і впровадження професійних і освітніх стандартів в Україні вписуються у вищезгадані сценарії інституційного розвитку систем кваліфікацій? Тут можна виділити декілька важливих факторів. Одним з головних процесів є складний, багатовимірний та ітеративний перехід від Радянського Союзу і початкових етапів пост-комуністичних трансформацій до децентралізованого регулювання системи кваліфікацій. Розвиток корпоративних структур і систем професійного навчання на великих підприємствах, розробка і впровадження корпоративних професійних стандартів значно зміцнили позиції і потенціал організації роботодавців, що об'єднують великі підприємства в сфері розробки і впровадження національних професійних стандартів. Ініціативи роботодавців щодо розвитку інструментів системи кваліфікацій, що базуються на компетентностях, сприяли швидкому і ефективному накопиченню і розвитку їх експертизи, досвіду і інституційного впливу в сфері розробки і впровадження кваліфікацій. У плані заходів щодо впровадження НРК, підготовленому за участі Федерації Роботодавців України (ФРУ) та підтриманому СПО роботодавців, пропонується корпоративне регулювання системи кваліфікацій (<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/1077-2016-%D1%80>). Також законопроект «Про освіту», який пройшов перше читання в парламенті, і прийняття якого також підтримує СПО роботодавців, передбачає створення Національного агентства кваліфікацій як головного органу в системі кваліфікацій (стаття 38, <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=58639&pf35401=382708>). Однак, важливо врахувати, що організації роботодавців, які є лідерами в розвитку Національної системи кваліфікацій України, в основному представляють великі підприємства, а середній і дрібний бізнес, де працює більша частина населення і де потрібна більша частина різних кваліфікацій, залишається пасивним у цих процесах через недостатність ресурсів, досвіду та зацікавленості. Залучення середнього і дрібного бізнесу до процесу розробки і впровадження професійних та освітніх стандартів вимагає значної підтримки з боку держави і соціальних партнерів. До того ж, законодавство, що є діючим або знаходиться в процесі розробки, передбачає важливу управлінську або координуючу роль центральних державних органів влади у процесах розробки та впровадження освітніх стандартів, а деякі законопроекти і проекти постанов – і у впровадженні професійних стандартів. Це підштовхує і до пошуку нових шляхів управління і координації процесів розробки та впровадження професійних та освітніх стандартів, які б оптимально врахували інтереси роботодавців, державних структур і соціальних партнерів. Тут можна обговорювати різні альтернативи. Одним з можливих сценаріїв, який найбільше відповідає сьогоднішній ситуації інституційного розкладу та наявних законодавчих норм, є покладання головної відповідальності за управління розробкою, затвердженням, впровадженням і підтримкою професійних стандартів на СПО роботодавців, а управління розробкою, впровадженням, використанням і підтримкою освітніх стандартів делегувати інституціям виконавчої влади. Такий сценарій не обов'язково повністю виключає участь структур державної влади, наприклад, міністерств освіти і соціальної політики, в розробці та впровадженні професійних стандартів. Зокрема, участь представників міністерств може відігравати важливу роль у процесах розробки професійних стандартів (наприклад, у визначенні правових вимог до визнання кваліфікацій) та в забезпеченні якості професійних стандартів (в оцінюванні відповідності передбачених кваліфікаційних вимог і процедур визнання кваліфікацій згідно з національним законодавством). Участь представників державної влади у забезпеченні якості професійних стандартів важлива як умова постійного забезпечення відповідності цих стандартів законодавчим нормам і вимогам, а також для використання цих стандартів у державній політиці освіти, працевлаштування і розвитку людського капіталу. Таким же чином, роботодавці повинні брати активну участь у розробці і забезпеченні якості освітніх стандартів, забезпечуючи відповідність цих стандартів

галузевим і регіональним вимогам ринку праці і робочих процесів. Головною перевагою такого сценарію є оптимальне використання експертизи і досвіду національних організацій роботодавців (Федерація Роботодавців України та її членські організації) в розробці та подальшому розвитку професійних та освітніх стандартів, що базуються на компетентностях. Одним з важливих проблемних питань є легітимізація професійних стандартів, затверджених національними корпоративними структурами на державному рівні, особливо враховуючи вплив вищезгаданої культури пріоритетизації правового регулювання і легітимізації діяльності, типової для суспільств з традицією державного централізованого регулювання. Тут можна зіткнутися з певним спротивом різних державних структур щодо визнання легітимності кваліфікацій, які (у формі професійних стандартів) не затверджені державною інституцією. Як можна вирішити цю проблему? Цю проблему може вирішити незалежне агентство управління національною системою кваліфікацій, але реалізація такого агентства вимагає тристороннього соціального діалогу з питань системи кваліфікацій на галузевому і національному рівні, що у більшості посткомуністичних країн здається можливим лише у більш віддаленій перспективі. Іншим рішенням може бути участь структури державної влади (міністерства) на рівних правах з СПО роботодавців у затвердженні професійних стандартів за умови активнішої допомоги держави в розробці професійних стандартів, наприклад, надаючи допомогу організаціям дрібних і середніх підприємств і професійним союзам у розвитку їхнього потенціалу участі в розробці професійних стандартів, а також в забезпеченні якості і в оновленні цих стандартів.

Враховуючи широке різноманіття моделей, сценаріїв та інструментів інституційного і законодавчого обґрунтування національної системи кваліфікацій, запропонованих різними інституціями і зацікавленими сторонами, важливо досягнути спільної згоди щодо принципів і факторів, які є критично важливими для впровадження професійних та освітніх стандартів і розвитку системи кваліфікацій, і які можуть стати основою для пошуку шляхів вирішення наявних суперечностей. Можна виділити наступні ключові принципи впровадження професійних та освітніх стандартів і розвитку системи кваліфікацій:

- Орієнтація на динамічно змінні потреби ринку праці і робочих процесів в розробці, впровадженні та оновленні (підтримці) професійних та освітніх стандартів, що вимагає активної участі роботодавців та інших соціальних партнерів у цих процесах.
- Врахування багатофункціональності використання професійних (і, зокрема, освітніх) стандартів у системі професійної освіти, у сфері працевлаштування і політики ринку праці, в управлінні і розвитку людського капіталу на підприємствах і в галузях економіки.
- Громадський – державний характер використання освітніх стандартів, як основи змісту професійної освіти та інструменту забезпечення якості освіти в державній системі професійної освіти.
- Прозорість, гнучкість, оперативність законодавчих та інституційних рішень та раціональне використання наявних ресурсів в розробці, впровадженні та використанні стандартів.
- Поступовість, інкрементальний характер розвитку системи кваліфікацій навіть у контексті радикальної зміни методологічного підходу (впровадження компетентнісного підходу).
- Врахування міжнародного і, зокрема, європейського виміру розвитку системи кваліфікації (процеси євроінтеграції в сфері професійної освіти і кваліфікацій): вивчення практик та навчання експертів щодо впровадження цього міжнародного досвіду.

Можна виділити наступні фактори, критично важливі для впровадження професійних та освітніх стандартів і розвитку системи кваліфікацій:

- Оптимальне використання, підтримка і подальший розвиток наявних інституційних, експертних та інтелектуальних ресурсів у сфері розвитку стандартів і системи кваліфікацій. У першу чергу, це

стосується досвіду та експертизи організацій роботодавців (СПО роботодавців), але також і доробку інших дослідницьких закладів, таких як колишні НДІ соціально-трудоких відносин, Центр продуктивності і діючий Інститут профтехосвіти Національної академії педагогічних наук України. Враховуючи масштабність процесів розробки і впровадження професійних та освітніх стандартів, варто шукати можливості для інституційної консолідації існуючої експертної спільноти, що мало б позитивний вплив на уніфікацію методичного забезпечення цих процесів. Така консолідація може мати місце на основі перспективи розвитку незалежного або багатостороннього Національного агентства кваліфікацій.

- Просування і прогрес у напрямі розвитку професійних стандартів і кваліфікацій за ініціативою галузевих і національних організацій роботодавців, зокрема, і в розробці корпоративних стандартів.
- Готовність організацій роботодавців підтримувати, оновлювати і розвивати професійні стандарти, розроблені СПО роботодавців.
- Домінування державної системи професійної освіти.
- Слабкий соціальний діалог у сфері професійної освіти на місцевому і галузевому рівнях, дуже обмежена присутність профспілок і професійних організацій у процесах розробки, впровадження і підтримки стандартів.

Розробка, впровадження, використання та підтримка професійних стандартів

Важливою обставиною на користь розробки професійних та освітніх стандартів, що базуються на компетентностях в Україні, є зацікавленість приватних підприємств до цих кваліфікацій та стандартів, а перешкодою можна вважати недостатність зацікавленості та участі профспілок і професійних організацій у цьому процесі. До того ж, наразі в розробці кваліфікацій і стандартів домінують інтереси великих підприємств, які часто мають свої корпоративні професійні стандарти і кваліфікації, а середній і дрібний бізнес, через недостатню об'єднаність та нестачу ресурсів чи інтересу, не бере участі в розробці професійних та освітніх стандартів. Така ситуація викликає питання про можливі проблеми довіри до кваліфікацій і стандартів та їх реальної легітимності в галузях економіки і в системі освіти. Перші професійні стандарти розроблюються на корпоративному і міжкорпоративному рівні і стають основою для розробки освітніх стандартів, що вимагає високого кредиту довіри до цих стандартів з боку училищ професійної освіти і державних структур, відповідальних за політику професійної освіти і працевлаштування.

Відсутність ширшого соціального діалогу та спільних ініціатив соціальних партнерів і держави в сфері розробки та впровадження професійних стандартів, що базуються на компетентностях, є головною причиною присутності високого рівня суб'єктивності в цих процесах і великих диспропорцій впливу інтересів окремих інституцій та учасників. Як можна вирішити цю проблему? Дуже важливо звернути увагу на розвиток потенціалу та досвіду соціальних партнерів, особливо представників середнього і дрібного бізнесу, професійних союзів і професійних організацій у сферах розробки, впровадження, оцінювання та використання професійних і освітніх стандартів.

Для досягнення цієї мети важливо також консолідувати наявний досвід і доробок, орієнтуючись на певну стандартизацію та уніфікацію основних методологічних підходів і рішень, таких як поняття функції, структури і змісту кваліфікацій і компетентностей, методика розробки кваліфікацій і визначення їхнього рівня, інституційні шляхи набуття компетентностей і визнання кваліфікацій. Це вимагає системного та критичного оцінювання наявних методичних підходів, методик та інструментів розробки і впровадження професійних стандартів, що базуються на компетентностях, з метою визначення єдиної методики і стандартизованих інструментів. Така консолідація експертизи ґрунтується на розвитку мережі наявних експертних закладів з іншими зацікавленими сторонами, особливо з соціальними

партнерами, а також багатосторонніми структурами (наприклад, галузевими радами). Радикальні інституційні зміни у цій сфері, коли наявні інституції видаляються або різко змінюється сфера їхньої діяльності, статус та повноваження – все це представляє велику загрозу для такої консолідації досвіду.

Розподіл ролей та відповідальності державної влади й соціальних партнерів у розробці та впровадженні професійних стандартів

Наразі координація роботи з розробки і впровадження професійних стандартів покладена на Міністерство соціальної політики (для реалізації ст. 96 Кодексу законів про працю <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page4>, а також плану заходів щодо НРК <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/ru/1077-2016-%D1%80>), у перспективі ця роль передбачена для Агентства кваліфікацій. Можливий варіант інституціоналізації розробки та впровадження професійних стандартів, який розглядається до створення Агентства кваліфікацій, – делегування координації цих процесів для Міжвідомчої робочої групи з питань розробки та впровадження НРК (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1225-2010-%D0%BF>).

Можна констатувати, що ініціатива та домінуючий вплив у розробці, впровадженні та використанні професійних стандартів в Україні належить організаціям роботодавців. Завдяки цій властивості поточна інституційна модель розробки та впровадження професійних стандартів в Україні нагадує представлену вище модель дерегульованого управління системи кваліфікацій. Розподіл сфер впливу держави та роботодавців у розробці, впровадженні та використанні професійних стандартів є одним з центральних питань інституційного розвитку системи кваліфікацій. Розподіл цих сфер впливу більшою частиною залежить від використання професійних стандартів. Роботодавцям професійні стандарти необхідні в сфері управління та розвитку людських ресурсів підприємств і галузей. Це визначає право роботодавців на незалежне використання професійних стандартів у процесах управління і розвитку людських ресурсів. Державна влада й партнери соціального діалогу на галузевому й національному рівнях використовують професійні стандарти як джерело інформації для розробки освітніх стандартів, а також для оцінювання компетентностей та присвоєння кваліфікацій. Це визначає активну участь державної влади у затвердженні професійних стандартів і забезпеченні їх якості.



Мал. 7 Сфери впливу та власності роботодавців і держави у використанні професійних стандартів

Як можуть бути розподілені функції та відповідальності державної влади, роботодавців та інших соціальних партнерів у розробці та впровадженні професійних стандартів? Відповідь на це запитання представлена в наступній Таблиці 9.

Таблиця 9. Функції та відповідальності державної влади, роботодавців та інших соціальних партнерів у розробці та впровадженні професійних стандартів

Процеси розробки та впровадження стандартів	Розподіл функцій та відповідальності державної влади, роботодавців та інших соціальних партнерів, громадянського суспільства	
	Функції	Відповідальні інституції
Підготовка методики розробки стандартів	Обговорення і визначення методологічних основ розробки професійних стандартів. Визначення структури і змісту	Ці функції у найближчій перспективі можуть бути скоординовані експертною організацією роботодавців у тісній співпраці з

	<p>професійних стандартів. Визначення методів дослідження професійної діяльності і формування кваліфікацій. Громадське обговорення і випробування методики. Підтримка та оновлення методики.</p>	<p>іншими експертами. У громадському обговоренні беруть участь і представники міністерств. У віддаленішій перспективі ці функції можна делегувати незалежному агентству кваліфікацій.</p>
Розробка стандартів	<p>Визначення і затвердження робочих груп експертів, відповідальних за розробку стандартів. Організація і проведення навчання створених робочих груп розробників щодо застосування методики розробки стандартів. Організація і проведення досліджень професійної діяльності для збору необхідної інформації. Надання методичної допомоги і консультування робочих груп розробників стандартів.</p>	<p>Координується експертною організацією роботодавців, виконується багатосторонніми робочими групами, затвердженими інституціями-розробниками.</p>
Забезпечення якості стандартів	<p>Моніторинг процесів розробки стандартів та їх проміжних результатів. Організація громадського обговорення проектів стандартів. Організація незалежного рецензування проектів стандартів.</p>	<p>Координується та виконується галузевими радами, в тому числі незалежними експертами, яким можна делегувати функцію рецензування стандартів після громадського обговорення. У консультативному режимі повинні брати участь відповідальні міністерства (освіти і науки, соціальної сфери і праці, економічного розвитку).</p>
Затвердження і реєстрація стандартів	<p>Затвердження професійних стандартів. Внесення професійних стандартів у національний реєстр.</p>	<p>Експертною організацією роботодавців у співпраці з одним з відповідальних міністерств, наприклад, міністерством соціальної політики.</p>
Підтримка та оновлення стандартів	<p>Визначення порядку підтримки та оновлення професійних стандартів. Організація планового оновлення і підтримки професійних стандартів. Координування щоденного (непланового) оновлення і підтримки професійних стандартів.</p>	<p>Експертною організацією роботодавців і галузевими радами з активною підтримкою (у тому числі фінансовою) з боку держави.</p>

Забезпечення якості та підтримка (оновлення) професійних стандартів

Довіра до професійних стандартів з боку основних учасників і користувачів є найважливішим фактором їхнього ефективного функціонування. Ця довіра залежить від участі всіх зацікавлених сторін у процесах забезпечення якості та оновлення (підтримки) професійних стандартів – підприємств, галузевих

організацій, профспілок і професійних організацій, урядових інституцій, училищ, представників громадянського суспільства.

Можна запропонувати декілька сценаріїв підтримки та оновлення професійних стандартів:

У децентралізованому сценарії управління впровадженням і використанням професійних стандартів вони оновлюються за ініціативою та заявками різних користувачів, в основному – підприємств, галузевих організацій, училищ. Така безперервна підтримка та оновлення стандартів виконується різними користувачами, а координується організацією, відповідальною за управління розробкою і впровадженням стандартів. Стандарти переглядаються і оновлюються, оперативно слідуючи вимогам ринку праці, що не вимагає особливої фінансової та адміністративної участі держави. При цьому існує ризик хаотичного розвитку системи кваліфікацій і появи таких кваліфікацій, які базуються на моментальних потребах ринку праці і не мають довгострокової перспективи використання. Головними передумовами розвитку такого сценарію в Україні є чітке і системне розуміння ролі і функцій професійних стандартів для управління і розвитку людським капіталом з боку роботодавців, розвинуті інституції роботодавців, розроблені ними професійні стандарти, репозитарії професійних та освітніх стандартів, а також накопичений досвід та експертиза в управлінні розробкою і використанням професійних стандартів. Головними перешкодами для розвитку такого сценарію є домінування централізовано керованої державної системи професійної освіти з училищною моделлю (англ. school-based VET system) і міцна традиція державного правового регулювання процесів системи кваліфікацій. До того ж, активність роботодавців у розробці і розвитку професійних стандартів сконцентрована в галузях, де домінують великі підприємства з впливовими галузевими організаціями, а дрібний бізнес поки віддалений від цих процесів.

У сценарії галузевого управління впровадженням та використанням професійних стандартів їх перегляд та оновлення проводиться в основному галузевими структурами та організаціями (наприклад, галузевими радами або галузевими організаціями роботодавців), слідуючи потребам економічного, технологічного та організаційного розвитку галузей. Галузеві ради та інші багатосторонні структури соціального партнерства збирають сигнали і пропозиції з приводу змін професійних стандартів і приймають рішення стосовно поточного або запланованого оновлення цих стандартів. Це забезпечує чітку структуру і керований процес оновлення і підтримки професійних стандартів. Таким чином, оновлення і підтримка стандартів базується на потребах розвитку галузей, що забезпечує довготривалість внесених змін. Таке оновлення і підтримка професійних стандартів вимагає певного рівня багатостороннього соціального партнерства на галузевому рівні, а також інвестицій та експертизи галузевих структур і допомоги держави. Головними передумовами розвитку такого сценарію в Україні є досвід окремих галузевих організацій роботодавців у розробці і впровадженні професійних стандартів і діяльності галузевих рад, головна перешкода – нерозвинуте соціальне партнерство і соціальний діалог на галузевому рівні, дуже слабка присутність галузевих профспілок і професійних організацій у процесах системи кваліфікацій.

У сценарії централізованого управління оновленням і підтримкою професійних стандартів цей процес управляється інституцією виконавчої влади і здійснюється регіональними і місцевими органами, відповідальними за реалізацію політики освіти і працевлаштування. У цьому процесі також беруть участь представники соціальних партнерів на місцях, але тільки в якості постачальників інформації. Домінує планове оновлення стандартів. Це дає чітке визначення функцій і обов'язків державних інституцій і соціальних партнерів у процесі оновлення і підтримки, а також чітке планування цього процесу. Однак сам процес може стати занадто регульованим і забюрократизованим, а участь роботодавців і соціальних партнерів у процесі оновлення і підтримки – тільки формальною. Головними

передумовами розвитку такого сценарію є домінування централізовано керованої державної системи професійної освіти з училищною моделлю (англ. school-based VET system) і міцна традиція державного правового регулювання процесів системи кваліфікацій. Головними перешкодами для розвитку такого сценарію є позиція впливових організацій роботодавців, які, через вищевикладені причини, схильні підтримувати розвиток децентралізованого сценарію управління, впровадження і використання професійних стандартів.

Враховуючи вищевказані обставини, оптимальне вирішення проблеми інституціоналізації підтримки та оновлення професійних стандартів у довгостроковій перспективі полягає у делегуванні координації цього процесу національному (незалежному) агентству кваліфікацій, а виконання функцій моніторингу змін професійних діяльностей та планового оновлення кваліфікацій можна делегувати інституціям та учасникам галузей, які брали участь в розробці стандартів. Дуже важливу роль тут відіграють різні експертні організації, які мають досвід та інструменти дослідження професійної діяльності – вони можуть підготувати методичні інструменти для моніторингу змін професійної діяльності та обробки інформації про ці зміни для прийняття рішень про оновлення стандарту.

Галузевий підхід розробки й впровадження професійних та освітніх стандартів

Аналізуючи галузевий підхід розробки та впровадження професійних та освітніх стандартів, можна розглянути приклад такої розробки та впровадження в Литві.

У цій країні розробка та впровадження професійних стандартів і національних модульних програм професійної освіти координуються Міністерством освіти і науки та Центром розвитку кваліфікацій і професійної освіти при Міністерстві освіти і науки. Професійні стандарти розроблюються під керівництвом національних і галузевих організацій роботодавців і затверджуються Міністерством освіти і науки та Міністерством економіки. Характерною рисою розробки професійних стандартів є те, що стандарти розроблюються за галузями економіки – галузевий професійний стандарт включає в себе всі кваліфікації галузі (в тому числі кваліфікації вищих рівнів, що відповідають 6-му, 7-му і 8-му рівням ЄРК). Розроблені проекти професійних стандартів переглядаються галузевими професійними комітетами – колегіальними галузевими структурами, до складу яких входять представники підприємств, організації роботодавців, профспілок і професійних організацій, училищ професійної освіти та ВНЗ. Це дозволяє забезпечити відповідність змісту професійних стандартів потребам стратегічного розвитку сектора. На основі професійних стандартів розробляються національні модульні програми професійного навчання, зміст стандартів також приймається до уваги під час розробки програм вищої освіти. Модульні програми професійної освіти реалізуються в училищах професійної освіти, зокрема, в більш ніж 40-ка галузевих центрах практичного виробничого навчання, заснованих в період 2012–2016 рр. при училищах професійної освіти, забезпечуючи ці центри сучасним виробничим обладнанням і технологіями. Заплановано використання цих центрів для практичного навчання студентів, розвитку програм дуального наставництва і тривалого навчання вчителів професійної освіти. Оцінювання компетентності проводиться різними незалежними інституціями, акредитованими Міністерством освіти і науки, особливо торгово-промисловими палатами. Одним з основних викликів розвитку такої системи кваліфікацій є відсутність інституційної бази для оцінювання компетентностей і визнання професійних кваліфікацій вищих рівнів (що відповідають 6-му, 7-му і 8-му рівням ЄРК), оскільки галузеві організації роботодавців і професійні організації ще не готові прийняти на себе цю відповідальність.

Ресурси для розробки, впровадження й розвитку професійних та освітніх стандартів

Наскільки запропонований методологічний підхід проектування професійних та освітніх стандартів на основі компетентностей, структура та зміст цих стандартів, а також порядок їх реалізації та

застосування відповідають наявному потенціалу і ресурсам закладів і зацікавлених сторін, що беруть участь у цих процесах?

Використаний методологічний підхід, що базується на функціональному аналізі праці, чітко зосереджений на процесі розробки змісту стандартів та його використанні в процесі навчання, дозволяє здійснювати процес реформи змісту освіти «знизу вгору», не вимагаючи при цьому значних реформ і змін законодавства та інституцій на національному і регіональному рівнях. Це дозволяє в процесі розробки стандартів проявити ініціативу або активно включитися всім зацікавленим сторонам, особливо роботодавцям. Однак, такий підхід сам по собі не сприяє багатосторонній участі всіх соціальних партнерів у розробці стандартів, тому що участь учасників і партнерів тут залежить від зацікавленості, ініціативи та наявних ресурсів. Ця обставина створює передумови для домінування роботодавців у розробці професійних стандартів з одного боку, та для непропорційного і нерівномірного розвитку системи кваліфікацій – з іншого боку. Наприклад, розробка та впровадження професійних стандартів прогресують у галузях, де сконцентровані добре організовані структури великих підприємств, і не йдуть або значно відстають там, де сконцентровані дрібні підприємства, що не мають достатніх організаційних, людських і фінансових ресурсів. Тому залучення всіх соціальних партнерів до розробки, впровадження і підтримки (розвитку) професійних стандартів і кваліфікацій у цій ситуації вимагає не лише створення формальних інституційних структур соціального діалогу в сфері системи кваліфікацій (як, наприклад, галузевих рад), але і створення системою підтримки і допомоги тим соціальним партнерам, які наразі відсутні або дуже фрагментарно беруть участь в розробці, впровадженні та розвитку кваліфікацій – представникам середнього і дрібного бізнесу, професійним союзам та організаціям. Така допомога повинна походити не тільки від держави, але і від наявних активних учасників системи кваліфікацій і включати в себе не лише матеріально-фінансову складову, але, передусім, надання експертизи, потрібних знань і організаційних ресурсів.

Що стосується оптимізації інвестування фінансових ресурсів у розробку та впровадження професійних стандартів, важливо врахувати та використати наявні умови для оптимального спільного фінансування, коли розробка стандартів у галузях, де сконцентровані великі підприємства, не вимагає допомоги держави і може повністю делегуватися наявним учасникам, при цьому концентруючи допомогу та інвестиції держави в розвиток стандартів у галузях з домінуючим дрібним і середнім бізнесом. Важливий також і той фактор, що великі роботодавці розуміють важливість своєї ролі в участі та фінансуванні розробки, впровадження і підтримки кваліфікацій. Разом з цим зрозумілий і той факт, що система кваліфікацій повинна підтримуватися не тільки роботодавцями, але і державою, яка захищає інтереси громадянського суспільства в розвитку системи кваліфікації, наприклад, турбуючись про ті кваліфікації, які в першу чергу важливі для функціонування громадянського суспільства.

Деякі представники організацій роботодавців відзначають, що процес розробки та впровадження професійних стандартів є гранично зарегульованим і бюрократизованим, вимагає оптимізації і спрощення. Діюче законодавство не дозволяє роботодавцям більше включатися до процесу забезпечення якості кваліфікацій, коли корпоративні структури розробляють проекти професійних стандартів і передають ці проекти в Федерацію Роботодавців України для узгодження зі всіма учасниками.

Відсутність прогнозування та аналізу потреб кваліфікацій на ринку праці також значно ускладнює впровадження планованого та системного підходу розробки і впровадження професійних стандартів.

Залучення профспілок і професійних організацій у розробку і впровадження професійних стандартів

Активізація і залучення профспілок і професійних організацій до розробки і впровадження професійних стандартів та до інших процесів національної системи кваліфікацій неминує є поступовим процесом, який повинен почати розвиватися з окремих ініціатив у певних галузях, а потім поступово переноситися на інші галузі. Це пояснюється об'єктивною ситуацією профспілок та професійних організацій, у першу чергу гострою нестачею людських, експертних та інших ресурсів для їх активної участі у впровадженні та розвитку системи кваліфікацій.

Враховуючи ці умови, можна виділити декілька етапів залучення представників профспілок і професійних організацій до розробки та впровадження професійних стандартів.

- 1) Ідентифікація галузей економіки з найбільш численними, активними і впливовими профспілками і професійними організаціями.
- 2) Ідентифікація успішної участі профспілок і професійних організацій у процесах системи кваліфікацій та професійної освіти, наприклад, співробітництво і участь профспілок і професійних організацій у розробці програм навчання, оцінюванні компетентностей, організації й забезпеченні якості навчання, організації тривалого навчання працівників, тощо. Це допомагає знайти досвідчених і мотивованих експертів у середовищі цих організацій.
- 3) Створення групи експертів профспілок і професійних організацій у галузі та організація їх навчання. Таке навчання можна організувати і проводити в рамках різних проектів, фінансованих за участі програм Європейського Союзу. Зміст такого навчання повинен бути орієнтований на розвиток компетентностей експертів профспілок і професійних організацій, необхідних для їх активної участі в розробці, впровадженні, використанні та підтримці професійних стандартів:

Таблиця 10. Компетентності, пов'язані з національною системою кваліфікацій, необхідні для представників профспілок та професійних організацій

Компетентності, необхідні для представників профспілок та професійних організацій	Використання компетентностей
Розуміти вплив компетентності, кваліфікацій і Національної системи кваліфікацій у сфері захисту інтересів працівників, пов'язаних з підтримкою стабільності працевлаштування, забезпеченні достойної заробітної плати та робочих умов, відкритті можливостей для кар'єрного росту.	Участь у розробці професійних стандартів. Використання професійних стандартів. Консультації робітників з питань, пов'язаних з кваліфікаціями і компетентностями. Навчання інших експертів профспілок і професійних організацій.
Участь у розробці професійних стандартів.	Аналіз професійної діяльності, враховуючи проблеми і можливості захисту інтересів робітників. Експертне оцінювання відповідності завдань професійної діяльності і компетентностей вимогам основних прав, вказаних у національному законодавстві і міжнародних конвенціях (наприклад, конвенції Міжнародної організації праці). Розвиток компетентностей, важливих для ефективного захисту прав робітників та для їх повноцінної участі в трудових відносинах. Оцінювання відповідності професійних стандартів вимогам

	законодавства з захисту робітників і пропозиція відповідних поправок.
Використання професійних стандартів.	Розробка кар'єрних планів робітників. Перемовини з роботодавцями з приводу заробітної плати, умов праці та можливостей тривалого навчання і підвищення кваліфікацій. Підготовка і впровадження програм тривалого професійного навчання і підвищення кваліфікацій. Моніторинг та оцінювання якості практичного професійного навчання студентів на підприємствах (за схемами наставництва).
Участь у процесі оцінювання компетентності та присвоєння кваліфікацій.	Підготовка задач і завдань оцінювання. Участь у комісіях з оцінювання (тести, екзамени, моделювання трудових дій, демонстрація вмінь і навиків на робочому місці, тощо). Організація процесів присвоєння кваліфікацій.

- 4) Створення груп експертів профспілок і професійних організацій в інших галузях і розповсюдження експертизи в інших галузях шляхом організації навчальних заходів у рамках різних проектів. Можна створити й онлайн-платформу для дистанційного і самостійного навчання експертів профспілок і професійних організацій та розвитку їх компетентностей.

Освітні стандарти та розвиток інституцій системи кваліфікацій

Розробка освітніх стандартів

Методика розробки стандартів професійної освіти (zareestrovano в Міністерстві юстиції України 29 травня 2013 року, № 832/23364) передбачає право ініціативи роботодавців, соціальних партнерів та інших учасників подавати пропозиції щодо розробки освітніх стандартів:

Спільний представницький орган зі сторони роботодавців на національному рівні, організації роботодавців, їх об'єднання, об'єднання організацій роботодавців, підприємства, заклади, організації, професійно-технічні навчальні заклади та інші зацікавлені органи (за згодою) подають до департаменту професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки України (далі – департамент професійно-технічної освіти МОН України) пропозиції на наступний календарний рік щодо формування переліку робітничих професій, на які необхідно розробити ДСПТО, у період до 1 листопада поточного року.

Однак, право на прийняття рішення щодо складу робочих груп для розробки освітніх стандартів належить регіональним органам влади, сам процес розробки на місцях керований обласними методичними центрами професійної освіти, а відповідальність за забезпечення якості і методичної підтримки розробки освітніх стандартів делегована Інституту інноваційних технологій освіти при Міністерстві освіти і науки України. Це значно зменшує можливості для прояву і реалізації різних ініціатив училищ, роботодавців, галузевих організацій та інших зацікавлених сторін у сфері розробки освітніх стандартів. До того ж, можна ставити питання про достатність компетентності регіональних органів влади та обласних методичних центрів професійної освіти керувати процесами розробки

освітніх стандартів – тут найдоречнішими виконавцями здаються різні галузеві структури, які беруть участь у розробці та затвердженні професійних стандартів, наприклад, галузеві ради.

Процес узгодження проектів стандартів професійної освіти є занадто бюрократичним і включає в себе багато різних інституцій, що може мати негативний вплив на критично важливий момент оперативності підготовки і впровадження стандартів професійної освіти та їх оновлення:

Проекти ДСПТО проходять такі етапи узгодження:

3.2.1. Керівниками органів управління освітою, створених Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською і Севастопольською міськими державними адміністраціями, якими створені творчі групи з розробки проектів ДСПТО з конкретних робочих професій.

3.2.2. Директором департаменту професійно-технічної освіти МОН України.

3.2.3. Замісником Міністра освіти і науки України, до обов'язків якого входять формування і реалізація державної політики в сфері професійно-технічної освіти.

3.2.4. Керівниками Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні або організацій роботодавців, їх об'єднань, об'єднань організацій роботодавців.

3.2.5. Керівником відповідного структурного підрозділу Міністерства соціальної політики України, до повноважень якого входить підготовка кадрів.

3.2.6. Замісником Міністра соціальної політики України.

Для спрощення і прискорення процесів узгодження освітніх стандартів можна використати наявні багатосторонні структури соціального діалогу в професійній освіті, такі як галузеві і національні ради. У випадку прийняття за основу розробки освітніх стандартів професійного стандарту і відмови використовувати кваліфікаційні характеристики як джерело для розробки освітніх стандартів роль Міністерства соціальної політики в узгодженні освітніх стандартів також стає сумнівною.

Використання освітніх стандартів у процесах навчання

Розробка програм навчання

Методика розробки стандартів професійної освіти від 2013 року вносить новий важливий структурний елемент змісту навчання – модуль.

Однією з проблем, що обмежує розробку та впровадження модульних програм професійної освіти, є жорсткі обмеження тривалості навчання та нав'язування об'єму модулів на законодавчому рівні, що перешкоджає розробці та впровадженню програм, орієнтованих на кваліфікації вищих рівнів або ширшого об'єму, які вимагають більше часу навчання.

У професійно-технічних навчальних закладах першого атестаційного рівня тривалість професійної підготовки складає на 4 розряд – 617 годин, на 5 розряд – 269 годин, на 6 розряд – 444 години, на 7 розряд – 350 годин.

У професійно-технічних навчальних закладах другого і третього атестаційного рівня тривалість первинної професійної підготовки встановлюється у відповідності до рівня кваліфікації, якого набуває студент, та визначається робочим навчальним планом.

Цікавим є те, що організації роботодавців відіграють важливу роль у визначенні змісту навчальних предметів і в розробці програм навчання:

Перелік навчальних предметів визначається спільно з центральними галузевими організаціями роботодавців.

Типові (робочі) навчальні програми розробляються підприємствами–замовниками робочих кадрів спільно з навчальним закладом.

Це дозволяє училищам створювати навчальні плани, слідуючи потребам певних підприємств, що може стати важливою передумовою для розвитку наставництва і дуальної професійної освіти.

Залучення роботодавців до визначення навчальних предметів і розробки програм навчання створює додаткові можливості для забезпечення якості змісту навчання, однак, одночасно вимагає від організацій роботодавців розвивати їхню експертизу в сферах методології і дидактики професійної освіти.

Передбачається широка різноманітність місць практичної підготовки, в тому числі робочі місця на підприємствах, але не передбачена можливість наставництва, як окремої форми професійної освіти, важливої для впровадження компетентнісного підходу.

Професійно-практична підготовка здійснюється в навчальних майстернях, лабораторіях, на навчальних полігонах, навчально-виробничих ділянках та безпосередньо на робочих місцях підприємств.

Тут доцільно враховувати можливості використання модульних освітніх стандартів для розробки експериментальних програм дуального навчання та наставництва, особливо на великих підприємствах, які мають свої центри навчання.

Оцінювання компетентностей

Освітні стандарти передбачають *проміжну (поетапну) кваліфікаційну атестацію після засвоєння кожного модуля, критерії якої* визначаються навчальним закладом разом з роботодавцями. Успішне засвоєння кожного навчального модуля передбачає видання свідоцтва із зазначенням кваліфікаційного розряду.

Участь та роль роботодавців у процесах оцінювання компетентностей не конкретизовані, не вистачає визначеності відповідальності різних інституцій:

Професійно-технічні навчальні заклади, органи управління освітою, засновники організують і здійснюють поточний, тематичний, проміжний і вихідний контроль знань, умінь і навиків студентів (слухачів), їхню кваліфікаційну атестацію. Представники роботодавців, їх організацій і об'єднань залучаються до тематичного, вихідного контролю знань, умінь і навиків студентів (слухачів) і безпосередньо беруть участь у кваліфікаційній атестації.

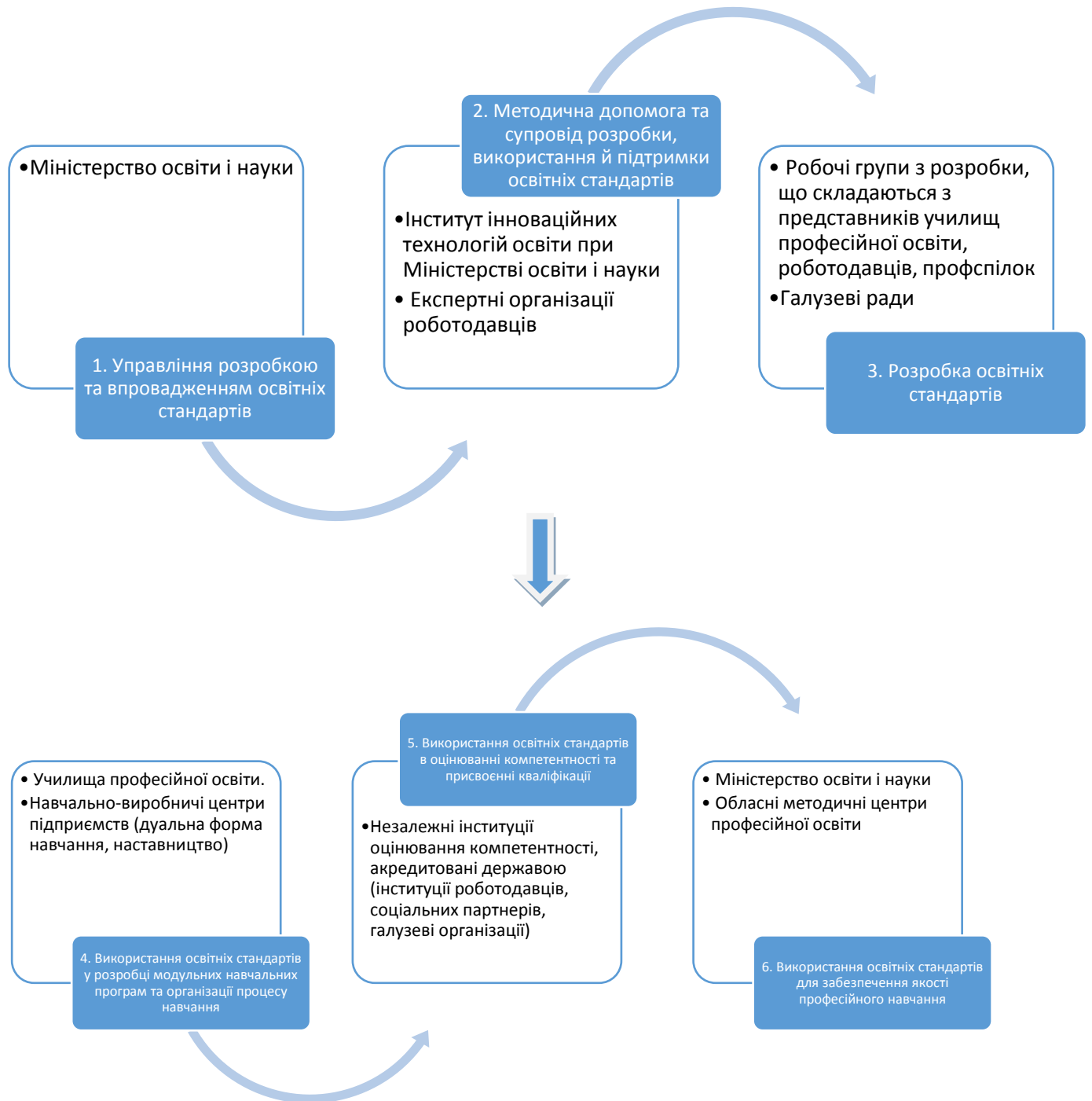
Не існує концепції інституційної структури для незалежного оцінювання компетентностей і для оцінювання результатів неформальної та інформальної освіти (навчання).

Кваліфікаційна пробна робота проводиться за рахунок часу, відведеного на виробничу практику. Перелік кваліфікаційних пробних робіт розробляється професійно-технічними навчальними закладами, підприємствами, закладами і організаціями у відповідності до вимог освітньо-кваліфікаційних характеристик:

Важлива роль у процесах оцінювання компетентності передбачена для регіональних галузевих структур та інституцій роботодавців і соціальних партнерів, які зазвичай виконують різні відповідальні функції в процесах оцінювання компетентності.

Критерії кваліфікаційної атестації випускників розробляються регіональними галузевими організаціями роботодавців спільно з навчальним закладом та базуються на компетентністному підході у відповідності до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики та узгоджуються з регіональними органами освіти.

Враховуючи викладені характеристики процесів розробки, затвердження і використання освітніх стандартів, можна запропонувати наступну інституційну модель управління і розвитку цих процесів:



Мал. 8 Інституційна модель управління та розвитку процесів розробки, затвердження й використання освітніх стандартів

Управління розробкою, впровадженням і використанням освітніх стандартів може бути делеговано Міністерству освіти і науки. Таке управління передбачає розробку та розвиток законодавства і правового статусу освітніх стандартів, а також моніторинг процесів розробки, впровадження і використання цих стандартів і надання необхідної фінансової і інституційної підтримки.

Методична допомога, супровід розробки, використання і підтримки освітніх стандартів вимагає сконцентрованої експертизи. Така методична допомога необхідна для розробки освітніх стандартів (підготовка методики розробки, відбір та навчання робочих груп, організація забезпечення якості стандартів), розробки модульних програм навчання (консультування училищ) та оцінювання їхньої якості, організації процесів навчання та оцінювання компетентностей. У державній системі професійної освіти такі функції зазвичай виконує експертна організація, заснована Міністерством (наприклад, Інститут інноваційних технологій освіти при Міністерстві освіти і науки), яка може співпрацювати і з корпоративними, і з незалежними експертними організаціями роботодавців.

У розробці освітніх стандартів беруть участь багатосторонні (колегіальні) робочі групи розробки, що складаються з експертів від училищ професійної освіти, роботодавців, профспілок, професійних організацій. Важливу роль у координації розробки стандартів і забезпеченні їх якості також відіграють галузеві ради.

Училища професійної освіти і навчально-виробничі центри підприємств використовують освітні стандарти в розробці модульних навчальних програм та організації процесу навчання, при цьому використовуючи методичну допомогу вищевказаних експертних організацій.

Освітні стандарти використовуються як джерело критеріїв для оцінювання компетентності (в тому числі оцінювання компетентностей, здобутих шляхом неформальної та інформальної освіти) і присвоєння кваліфікації незалежними інституціями, що оцінюють компетентності, акредитованими державою. Це можуть бути інституції роботодавців, соціальних партнерів, галузеві організації.

Забезпечення якості професійного навчання з використанням освітніх стандартів може здійснюватися регіональними урядовими агентствами, наприклад, обласними методичними центрами професійної освіти та Міністерством освіти і науки.

Які додаткові людські, фінансові та організаційні ресурси знадобляться для розробки та впровадження освітніх стандартів?

Однією з основних проблем впровадження освітніх стандартів, що базуються на компетентностях, у практику навчання є нестача матеріально-технічного оснащення професійної освіти. Училищам не вистачає необхідного сучасного обладнання, часто такого обладнання не мають навіть підприємства чи галузеві центри навчання. Інша проблема – відсутність координованого національного моніторингу потреб кваліфікацій на ринку праці. Зараз такий моніторинг виконується лише на рівні училищ і наявних зв'язків з місцевими підприємствами. Це є серйозною перешкодою для оновлення та актуалізації професійних та освітніх стандартів. Враховуючи експертизу та досвід організацій роботодавців у розробці професійних стандартів, організації роботодавців за допомогою місцевих та міжнародних експертів можуть стати центром експертизи з прогнозування потреб ринку праці в галузях економіки та навчати різні галузеві організації, як робити такі прогнози, що може стати частиною розробки довгострокових стратегій розвитку людського капіталу в галузях економіки.

Національний реєстр професійних та освітніх стандартів

Розглядаючи різні моделі і можливості державної реєстрації професійних і освітніх стандартів, у першу чергу варто розглянути варіант національного реєстру, який містить професійні та освітні стандарти. Такий реєстр (його можна назвати національним реєстром кваліфікацій) дозволяє дотримуватись і синхронізувати зміни статусу обох стандартів та їх підтримку, а також є зручнішим для користувачів.

ВИСНОВКИ

В Україні є солідний потенціал і доробок для розвитку системи кваліфікацій, що базуються на компетентностях. По-перше, необхідно виділити результати різних проектів з розробки та впровадження професійних та освітніх стандартів за допомогою міжнародних експертиз та експертних організацій, проведених за останнє десятиліття. Результатами цих проектів є не лише розроблені та випробувані професійні та освітні стандарти, що базуються на компетентностях, створено репозитарій цих стандартів та інші інструменти, але й, що найголовніше, набуто індивідуального та інституційного досвіду, необхідного для подальшої розробки та впровадження цих інструментів.

Розроблені та випробувані зразки професійних стандартів і стандартів професійної освіти, що базуються на модулях, у принципі відповідають вимогам компетентнісного підходу та забезпечують реорієнтацію змісту професійної освіти на компетентнісний підхід. Це дозволяє використовувати їх як основу для подальшого впровадження та розробки інших професійних та освітніх стандартів. При цьому в країні існує багато можливостей для покращення форми і змісту цих стандартів, частина яких викладена у цьому звіті.

Інституційний розвиток національної системи кваліфікацій та, зокрема, інституційна структура розробки, впровадження і використання професійних та освітніх стандартів в Україні знаходиться на певному перехресті вибору подальшого розвитку. З одного боку, можна помітити розвиток різних елементів інституційної моделі децентралізованого регулювання з великими роботодавцями у ролі лідера, а з другого боку, існує також великий вплив державної централізації, яку визначає розвиток державної системи професійної освіти.

З огляду на суспільний контекст розвитку системи кваліфікацій в Україні, однією з ключових проблем, яка властива не лише для України, але й для більшості посткомуністичних країн, є нерозвинуте і недостатнє соціальне партнерство. Це створює серйозні перешкоди для збалансованого розвитку системи кваліфікації і відповідності цього розвитку очікуванням і потребам всіх прошарків громадянського суспільства, що ставить під питання потенціал суспільної довіри і підтримки реформ системи кваліфікацій.

ВІДКРИТІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПОДАЛЬШОЇ ДИСКУСІЇ

Враховуючи обговорені вище (і не тільки) моделі і перспективи інституційної структури і процесів розробки, впровадження, використання і підтримки професійних та освітніх стандартів, можна запропонувати наступні питання для подальшої дискусії всіх зацікавлених сторін:

Як вирішити проблему співіснування системи розрядів та НРК, щоб забезпечити подальше впровадження НРК і компетентнісного підходу в системі освіти?

Яка перспектива заснуванню незалежного національного агентства кваліфікації існує в Україні? На яких наявних інституційних основах можна проектувати заснування такого агентства?

Як вирішити питання розподілу функцій, повноважень і відповідальності між урядовими структурами і великими роботодавцями в сфері управління і координації розвитку системи кваліфікації?

Як оптимально використати наявний доробок та інституційний досвід у сфері розробки та впровадження професійних та освітніх стандартів?

Як розвивати соціальний діалог у розвитку системи кваліфікацій і мобілізувати тих соціальних партнерів, які з різних причин сьогодні практично не беруть участі в розробці та впровадженні професійних та освітніх стандартів?

ЛІТЕРАТУРА ТА ДЖЕРЕЛА

Проект ЗУ «Про освіту»

Проект ЗУ «Про професійну освіту»

Методичні рекомендації з розробки ДСПТО:

- діючі <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0832-13>

Репозитарій професійних стандартів <http://profstandart.org.ua/standarts>

Проект ЗУ «Про професійну освіту»

ЗУ «Про організації роботодавців.....»

(ст.26)<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>

Порядок розробки ПС (СПО роботодавців)

<http://ipq.org.ua/ua/research>

http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.01.23_zasidannya_SPO/Poryadok_rozroblenniya_profstandartiv.pdf

Реєстр розробників ПС

<http://profstandart.org.ua/registry/registry-developers>

Allais, S. (2016). Occupational standards in the English speaking world: a dysfunctional product for export? In S. Bohlinger, T. Kim Anh Dang, M. Klatt M. (Eds.), *Education policy: Mapping the landscape and scope* (pp. 435-460). Frankfurt am Main: Peter Lang Edition.

Bagnall, R., Hodge, S. (2017). Using an Epistemological Perspective to Understand Competence-based Vocational and Professional Education. In M. Mulder (Ed.), *Competence-based Vocational and Professional Education. Bridging the Worlds of Work and Education* (pp. 125-144). Bern: Springer International Publishing.

Bosh, G. (2017). Different National Skill Systems. In C. Warhurst, K. Masyhew, D. Finegold, J. Buchanan (Eds.), *The Oxford Handbook of Skills and Training* (pp. 487-510). Oxford: Oxford University Press.

Brockmann, M., Clarke, L., Winch, C. (2011). *Knowledge, skills and competences in the European labour market. What's in a vocational qualification*. London, New York: Routledge.

Hager, P. (2017). The Integrated View on Competence. In M. Mulder (Ed.), *Competence-based Vocational and Professional Education. Bridging the Worlds of Work and Education* (pp. 203-228). Bern: Springer International Publishing.

Laužackas, R. and Tütlys V. (2008) 'Modelling the national qualifications framework of Lithuania into the European qualifications framework', *European Journal of Vocational Training*, 42/43 (2007/3-2008/2), Cedefop, Thessaloniki: 167-183.

- Le Deist, F. D. & Winterton, J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, 8(1): 27-46.
- Mulder, M. (2017). Competence and the Alignment of Education and Work. In M. Mulder (Ed.), *Competence-based Vocational and Professional Education. Bridging the Worlds of Work and Education* (pp. 229-251). Bern: Springer International Publishing.
- Spöttl, G., Tütlys, V. (2017). From the Analysis of Work-Processes to Designing Competence-Based Occupational Standards and Vocational Curricula. *European Journal of Training and Development*, 41/1, 50-66.
- Sung, J., Raddon, A. (2017). Approaches to skills in the Asian developmental states. In C. Warhurst, K. Masyhew, D. Finegold, J. Buchanan (Eds.), *The Oxford Handbook of Skills and Training* (pp. 565-583). Oxford: Oxford University Press.
- Tütlys, V. and Spūdytė I. (2011) 'Implementing a national qualifications framework in Lithuania', *Journal of Education and Work*, 24 (3-4): 429-48.
- Tütlys, V., Kaminskienė, L., & Winterton, J. (2016). Policy borrowing and policy learning in the initial VET reforms of Lithuania after 1990. In S. Bohlinger, T.K. Anh Dang, M. Klatt (Eds.) *Education policy: mapping the landscape and scope* (pp. 376-397). Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Young, M. F.D. (2008). *Bringing Knowledge Back In. From Social Constructivism to Social Realism in the Sociology of Education*. London and New York: Routledge.
- Wesselink R., Biemans H., Gulikers, J., Mulder, M. (2017) Models and Principles for Designing Competence-based Curricula, Teaching, Learning and Assessment. In M. Mulder (Ed.), *Competence-based Vocational and Professional Education. Bridging the Worlds of Work and Education* (pp. 533-554). Bern: Springer International Publishing.
- Winterton, J. (2009). Competence across Europe: highest common factor or lowest common denominator? *Journal of European Industrial Training*, 33 (8/9), 681-700.
- Woolfson, Ch. (2008). Social dialogue and lifelong learning in new EU member states: 'reform fit' in Latvia. *Journal of European Industrial Training*, 18 (1/9), 79-87.