

Міністерство освіти і науки України
Інститут модернізації змісту освіти

Дієвказ
розробникам стандартів
професійної (професійно-технічної) освіти
створених на компетентісно-модульній основі

ЗМІСТ

I. Введення.....	4
II. Зарубіжний досвід стандартизації професійної освіти.....	5
III. Основні фактори впливу на розвиток професійної освіти в Україні.....	12
3.1. Обґрунтування змін у сфері професійної освіти.....	13
3.1. Проблеми професійної освіти, що потребують вирішення	14
3.3. Основні впливові компоненти сучасної професійної освіти.....	15
3.4. Реалізація завдань професійної освіти.....	17
IV. Стандарти професійної освіти, як регламент впровадження освітньої діяльності у сфері професійної освіти щодо підготовки кваліфікованих кадрів.....	19
4.1. Нормативна база, на основі якої здійснюється розроблення СП(ПТ)О.....	19
4.2. Принципи розроблення СП(ПТ)О.....	20
4.3. Терміни, визначення та їх значення.....	23
4.4. Професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики.....	24
4.4.1. Кваліфікаційні характеристики.....	24
4.4.2. Професійні стандарти.....	25
4.4.3. Відмінність професійних стандартів від кваліфікаційних характеристик.....	26
4.4.4. Призначення професійних стандартів.....	28
V. Порядок та етапи розроблення, погодження та затвердження СП(ПТ)О..	31
5.1. Ініціатори розроблення СП(ПТ)О.....	31
5.2. Порядок розробки та громадського обговорення СП(ПТ)О.....	31
5.2.1. Формування робочих груп (авторських колективів).....	31
5.2.2. Порядок розробки та громадського обговорення СП(ПТ)О.....	31
5.2.3. Порядок погодження та затвердження СП(ПТ)О.....	33
5.2.4. Відмінності у формуванні робочих груп (авторських колективів) за ініціативою закладів та установ державної форми власності.....	33
VI. Структура СП(ПТ)О.....	34
6.1. Титульна сторінка та сторінки погоджень.....	34
6.2. Розділи СП(ПТ)О.....	35
6.2.1. Загальні положення.....	35
6.2.2. Вимоги до результатів навчання.....	35

6.2.3. Формування змісту освіти.....	36
6.2.4. Інформація про розробників СП(ПТ)О.....	36
VII. Формування ключових, професійних спеціалізованих та професійних базових компетентностей.....	36
7.1. Особливі вказівки та рекомендації для робочої групи.....	36
7.2. Формування переліку ключових компетентностей.....	37
7.3. Формування переліку професійних базових компетентностей та їх змісту.....	41
7.4. Формування навчальних модулів, переліку та змісту професійних спеціалізованих компетентностей.....	42
7.4.1. Визначення навчального модуля.....	42
7.4.2. Формування навчальних модулів та змісту професійних спеціалізованих компетентностей за наявності професійного стандарту з конкретної професії.....	43
7.4.3. Формування навчальних модулів та змісту професійних спеціалізованих компетентностей за відсутності професійного стандарту з конкретної професії.....	44
7.4.4. Визначення переліку навчальних модулів та професійних спеціалізованих компетентностей.....	53
7.4.5. Формування результатів навчання та визначення змісту професійних спеціалізованих компетентностей.....	55
VIII. Визначення розподілу навчальних годин за кваліфікаціями.....	64
IX. Визначення переліку необхідного обладнання.....	65
X. Закінчення	65
XI. Література.....	66

I. Вступ

Дієвказ розробникам стандартів професійної (професійно-технічної) освіти створених на компетентнісно-модульній основі (далі – Дієвказ) розроблено з метою інформування та консультування розробників та інших членів робочих груп з розробки стандартів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – СП(ПТ)О) для:

роз'яснення основних термінів та понять, які використовуються у СП(ПТ)О;

визначення кола осіб (організацій), для користування яких призначаються СП(ПТ)О;

висвітлення підходів, порядку та процедури розроблення СП(ПТ)О, переваг компетентнісного підходу та модульної побудови освітнього процесу;

ознайомлення зацікавлених осіб (підприємців, профспілок тощо) із основними подіями у сфері стандартизації професійної освіти;

ознайомлення із перевагами сучасних СП(ПТ)О для здобувачів професійної освіти (первинна професійна підготовка; перепідготовка; підвищення кваліфікації);

аналізу розділів затвердженого СП(ПТ)О, як прикладу для розробників проектів, різних етапів його формування, погодження, громадського обговорення та затвердження;

інструктування потенційних розробників СП(ПТ)О, освітніх програм тощо.

Зазначимо, що Дієвказ має виключно інформаційно-консультаційний характер, та не є нормативним чи іншим документом регуляторного характеру.

Дієвказ розробникам СП(ПТ)О буде корисним для усіх працівників, задіяних у навчально-виробничому процесі закладів професійної (професійно-технічної) освіти організованому основі компетентнісно-модульному підході з урахуванням потреб та вимог роботодавців, сучасних виробничих і педагогічних технологій та за дуальною формою здобуття освіти.

Дієвказ також зорієнтований на широке коло користувачів різного рівня заінтересованості для ознайомлення з питаннями розроблення СП(ПТ)О, для використання розробниками стандартів оцінювання результатів навчання, для представників роботодавців, їхніх об'єднань, професійних асоціацій та інших.

II. Зарубіжний досвід стандартизації професійної освіти

В умовах прискорення темпів розвитку економіки і ринку праці, що викликає старіння одних професій і спеціальностей та виникнення нових, взаємне визнання кваліфікацій на засадах їх прозорості дасть змогу ефективніше вирішувати економічні та соціальні завдання.

Проблема стандартизації в освіті стала темою обговорення на щорічній науковій конференції Європейської асоціації дослідників у сфері освіти (EERA), (Стамбул, 2013). Актуальність цієї проблеми педагогічної науки і практики зумовлена тим, що вона спричиняється не тільки потребами підвищення якості та посилення контролю за зростаючою вартістю освіти в «тяжкі часи», а й необхідністю поліпшення здатності освітніх систем досягати високих результатів на шляху до створення інноваційних та безпечних європейських суспільств рівних можливостей у контексті безпрецедентних перетворень і зростання глобальної взаємозалежності

У контексті Міжнародної стандартної класифікації освіти-2011 (МСКО–2011) «кваліфікація – це офіційне підтвердження, як правило, у формі документа, яке засвідчує успішне завершення освітньої програми або етапу освітньої програми». Кваліфікацію можна отримати в результаті:

успішного завершення усієї програми навчання;

успішного завершення того чи іншого етапу програми навчання

(проміжні кваліфікації);

офіційного визнання отриманих знань, умінь і компетентностей, незалежно від участі в таких програмах навчання.

Визнані кваліфікації відповідають освітній програмі як відповідній одиниці кваліфікації. Інші терміни, такі, як: «сертифікат», «ступінь» або «диплом» – це типи кваліфікації.

Європейська рамка кваліфікацій для навчання упродовж життя (The European Qualifications Frameworks for Lifelong Learning – EQF) поняття «кваліфікація» (qualification) тлумачить як «офіційний результат процедур оцінки й офіційного визнання, що присвоюється рішенням уповноваженого органу про досягнення особою (особистістю) результатів навчання відповідно до визначених стандартів».

Головна мета кожної системи професійної освіти і навчання полягає в підготовці кваліфікованих робітників для задоволення потреб ринку праці. Для глибшого розуміння тієї чи іншої кваліфікації необхідно знати стандарти, на яких вона базується. Стандарт встановлює норми виконання і може бути орієнтиром в оцінюванні результатів діяльності працівника.

«Стандарт» означає домовленість про норми або специфікації. Отже, стандарти в професійній освіті і навчанні – це своєрідний зв'язок між системою освіти, з одного боку, і ринком праці та промисловістю – з іншого. Зв'язок між стандартами професійної освіти і навчання в секторі освіти, включаючи загальну і вищу освіту, та ринком праці постійно змінюється, в залежності від політики країни в цій галузі та її правової основи.

Копенгагенська Декларація, яка започаткувала «Копенгагенський процес (за місцем проведення зібрання Європейської Комісії і міністрів освіти європейських країн у листопаді 2002 р.) націлює Європейську Спільноту на вирішення таких завдань:

створення єдиного європейського простору в сфері професійної освіти і підготовки;

забезпечення прозорості кваліфікацій;

вирішення проблеми визнання компетентностей і кваліфікацій;

збільшення підтримки розвитку компетентностей і кваліфікацій на секторному рівні;

розроблення спільних принципів визнання неформального інформального (спонтанного) навчання;

сприяння співробітництву в сфері оцінювання якості з наголосом на обміні моделями і методами, а також загальними критеріями й принципами оцінки якості професійної освіти і навчання;

надання уваги навчальним потребам викладачів і майстрів у межах всіх форм професійної освіти і навчання.

Ключове поняття Копенгагенського процесу – «забезпечення якості» професійної освіти й навчання сформульовано так: «розвиток співробітництва у сфері забезпечення якості з наголосом на обміні моделями і методами, а також виробленні загальних критеріїв та принципів якості для професійної освіти і навчання». Глобальне бачення систем професійної освіти: вони до 2020 р. мають стати такими, щоб забезпечувати:

привабливу й інклюзивну професійну освіту, включаючи кваліфікований викладацький персонал, інноваційні методи навчання, високоякісну інфраструктуру, високу відповідність ринку праці та адекватні шляхи подальшої освіти і навчання;

якісну базову професійну освіту (initial VET), яка має озброїти учнів ключовими компетентностями та спеціальними професійними вміннями і навичками;

гнучку професійну освіту на основі навчальних досягнень, яка передбачає гнучкі шляхи навчання в результаті проникності між різними освітніми підсистемами (шкільна освіта, професійна освіта, вища освіта,

освіта дорослих), а також визнає неформальну та інформальну освіту, включаючи компетентності, набуті на робочому місці;

загальноєвропейський освітній простір із прозорими системами кваліфікацій і підтримкою міжнародної мобільності;

підвищення можливостей міжнародної мобільності студентів та викладачів сфери професійної освіти;

легкооцінювану і якісну інформацію, управління та консультування упродовж життя, що формує цілісну мережу і надає можливість громадянам Європи керувати власним навчанням та професійною діяльністю, виробляючи виважені рішення.

Отже, окреслено ідеальний образ європейської професійної освіти і навчання в наступному десятилітті.

У 1946 р. створено міжнародну організацію по стандартизації International Organization for Standardization (далі – ICO) для вирішення задач розроблення, координації та уніфікації міжнародних стандартів, а також здійснення обміну інформацією в цій галузі. На початку 80-х рр. технічні комітети ICO приступили до складання стандартів, призначених для навчання персоналу, що обслуговує машини й механізми. Це стало точкою відліку у розробці міжнародного стандарту професійної освіти.

До практики освітньої стандартизації різні країни вдаються різними способами, враховуючи величезні відмінності соціокультурних умов, традицій, що притаманні для їх систем освіти.

У США створено та впроваджено процедури атестації та акредитації навчальних закладів. Відповідно до цієї процедури встановлюється відповідність показників конкретного навчального закладу освітнім стандартам, які розроблялися й приймалися професійними співтовариствами і, відповідно, включали в себе: опис стандартизованих характеристик; місію та цілі навчального закладу; фінанси; фізичні споруди; матеріали; обладнання; бібліотеки та навчальні ресурси; навчальні програми та їх ефективність; безперервну освіту і спеціальну навчальну діяльність; навчальний персонал; адміністрацію; контингент студентів; науково-методичну та науково-дослідну роботу, аспірантські програми тощо.

У США протягом багатьох років діє розвинена система тестових оцінок рівня навченості. Претендент на посаду у фірмі, як правило, проходить тестування для оцінки підготовленості до конкретної роботи. Ці тестові системи відображають професійно сформовані й усталені вимоги до рівня підготовки випускника відповідного освітнього рівня. Вони можуть розглядатися і як інструмент оцінки цих вимог. Розумною стратегією побудови узгодженого комплексу діагностованих вимог до підготовки

випускника є шлях випереджальної розробки вимог. Цей варіант передбачає розробку засобів оцінки (процедура та інструментарій оцінки). Він включає в себе створення тестів спрямованої валідності і подальшу взаємну корекцію вимог та засобів для оцінки їх досягнення на підставі результатів експериментального дослідження.

У 1991 р. в США створено Національний комітет з освітніх стандартів та тестування. Освіта трактується як «прихований скарб», володіння яким здатне «розсунути межі зростання цивілізації та культури». США оголосили «...загальнонаціональний хрестовий похід за нові стандарти в галузі освіти – стандарти не федерального уряду, а загальнонаціональні, що представляють все, що повинні знати наші учні, щоб домогтися успіху в умовах освіченої економіки ХХІ століття». Для освітніх стандартів США характерні такі особливості:

вони регулюються такими нормативними документами: «Акт про освіту з метою зміцнення економічної безпеки», «Америка в 2000 р.: стратегія освіти» (1991), програмна концепція пріоритетних цілей освіти Національної асоціації губернаторів США «Цілі 2000: досягнення національних цілей освіти» (1991);

стандарт розглядається як сукупність кінцевих і супутніх цілей (в області реформи освіти);

стандарт передбачає досягнення фіксованих показників;

випускні іспити проводяться в кінці кожного рівня освіти;

має місце інтерпретація навчального плану як загальної усередненої картини по країні;

здійснюється фундаменталізація головних академічних предметів з установкою на неприпустимість їх прискореного вивчення;

усуваються прояви безсистемності, дискретності, випадкового підбору предметів, еkleктичності.

У Великобританії освітні стандарти розробляються і функціонують на основі урядового документу «Національний навчальний план» (National Curriculum (далі – NC), що створений на неконкурсній, неконкурентній основі (1987) та вводився поетапно (1991–1995), і «Закону про освіту» (1988).

Особливості англійських освітніх стандартів:

NC включає 10 навчальних предметів, у тому числі 3 дисципліни, що утворюють ядро програми – (foundation subjects), і виступає як широкий та збалансований єдиний навчальний план;

стандарт передбачає наявність цілей і рівнів для вступу до університету;

розподіл часу між предметами здійснюється на розсуд навчального

закладу;

стандарт передбачає: обсяг часу, відведеного на державний навчальний план та повинен становити 70-75%;

стандарт забезпечує безперервність і спадкоємність освіти за допомогою поетапної побудови курсів і регулярного контролю рівнів навченості;

стандарт визначає кількість розділів та їх зміст для кожного етапу;

стандарт передбачає можливість варіативності й диференціації навчання (різні предмети – різні підходи) шляхом виділення основних (Core Study Units) і додаткових (Supplementary Units) розділів;

стандарт забезпечує вибір точного адресата стандарту – учня;

стандарт передбачає обов'язкове оволодіння однією з 19-ти іноземних мов, диференційованим за двома групами: а) мови країн ЄС; б) мови інших держав;

стандарт вводить оціночні засоби і технології;

стандарт вводить пріоритетність в НС навчальних дисциплін гуманітарної спрямованості (6 з 10).

Професійна освіта Великобританії перебуває у віданні Міністерства освіти і науки, а також Міністерства зайнятості. Об'єктами стандартизації професійної освіти Великобританії виступають:

навчальні плани (контроль над навчальними планами);

робота освітньої установи в рамках державної програми;

екзаменаційні вимоги;

рівні кваліфікації.

Об'єктами стандартизації професійної освіти Федеративної Республіки Німеччини виступають:

структура професійної освіти;

основи професійної освіти;

класифікатор професій;

тривалість підготовки;

вимоги до знань і вмінь.

До особливостей національних стандартів професійної освіти Німеччини слід віднести:

наявність стандартних комплексів навчально-програмної документації за окремими групами професій (інструкція про структуру професій, каталог старих і нових професій, опис професій, навчальні плани, механізм проведення іспитів);

контрольні функції за професійною освітою залишаються за торгово-промисловими палатами.

Стандартизація професійної освіти у Франції регулюється «Законом про учнівство» і «Законом про децентралізацію освіти». Як об'єкти стандартизації виступають: навчальні програми; сертифікати; кваліфікації; вимоги до іспитів; контрольні завдання (600 типових робіт) та міжміністерські спостереження за професійним становленням випускників.

Особливостями національних стандартів професійної освіти Франції є:
взаємодія з промисловими колами;
вивчення професійними консультативними комісіями еволюції професій та умов праці;
контрольні функції департаментських підкомісій професійної підготовки кадрів.

Професійна освіта у Франції знаходиться (з різними рівнями компетенцій) у віданні Міністерства народної освіти, Міжурядового консультативного комітету (СІС), ряду напівурядових організацій.

Професійна освіта в Японії регулюється такими нормативними актами: «Закон про професійну освіту» (1969), поправкою до Закону 1985 р., документом Міністерства праці «Нормативи освіти». Об'єктами стандартизації професійної освіти в Японії виступають: вимоги прийому; зміст навчального плану; тривалість навчання; загальний обсяг навчального часу; посібники та навчальні засоби. Особливостями національних стандартів професійної освіти Японії є:

уніфікація навчальних програм незалежно від відомчої підпорядкованості навчального закладу;
розширення профілю підготовки;
відповідність професійної освіти встановленим нормам;
введення мінімальних типових вимог і типових програм;
проведення кваліфікаційних іспитів спеціальними асоціаціями;
контроль в межах своєї компетенції професійної освіти з боку Міністерства освіти і Міністерства праці;
введення Міністерством освіти програми з великою загальноосвітньою спрямованістю.

Отже, позиція країн орієнтована на діагностований, нормативний підхід до ролі, структури і змісту освітнього стандарту. У такому контексті під стандартом освіти потрібно розуміти діагностичний опис обов'язкових мінімальних вимог до окремих сторін освіти чи освіти в цілому, що задовольняє такі умови:

застосовується до цілком певного педагогічно обґрунтованого освітнього феномену (якості особистості, змісту навчального предмета, якості засвоєння і т. д.), легко виокремлюється з загальної структури освіти і

має певну цінність;

виявляє в діагностичних показниках якості даного феномена, що задовольняє вимогу повноти опису цілей навчання або освіти;

містить кількісні критерії оцінки якості прояву освітнього феномена, пов'язані з адекватною шкалою його оцінки;

орієнтований на об'єктивні, відтворювані методом контролю, якості за всіма виділеними показниками.

При всьому різноманітті дослідницьких позицій у визначенні державного освітнього стандарту, його функцій і змісту, можна виділити його загальну частину. Освітній стандарт, відображаючи цілі функціонування й розвитку освітньої системи – це сукупність соціальних (державних) норм, вимог до рівня освіченості, підготовленості випускника, до самої освітньої системи.

Суспільство відчуває потребу в гнучкій освітній системі, що максимально використовує сучасні досягнення педагогіки й техніки. Така система повинна, з точки зору суспільства, задовольняти декілька основних принципів:

дозволяти учневі починати, призупиняти, відновлювати навчальний процес у будь-який зручний час і освоювати навчальний матеріал у доступному йому темпі;

легко трансформуватися під впливом змінних зовнішніх умов, дозволяючи замінювати освітні модулі на більш сучасні, доповнювати систему, не знищуючи накопичений цінний досвід досягнень і помилок;

заповнювати дефіцит політичних, економічних, правових, морально-психологічних, екологічних знань і умінь у всіх закладах, які так чи інакше залучені до освітньої системи.

Об'єктом стандартизації в зарубіжних країнах є зміст освіти.

Термін «стандарт» стосовно змісту освіти в зарубіжній літературі використовується не завжди. У США, Австралії так називають документ, що визначає зміст освіти з того чи іншого навчального предмету для різних класів школи. Згідно з формулюванням Міністерства (Департаменту) освіти США, «стандарти» – це визначення того, що учні повинні знати і вміти робити». Рада з базової освіти США дає визначення стандарту, що – це твердження, які виражають те, що учні повинні знати і вміти робити в певних пунктах їх навчальної кар'єри».

У зарубіжних стандартах зустрічаються поняття, що позначають вимоги до рівня підготовки учнів, які в США називаються *performance standards*, у Великобританії *attainment targets*, в Австралії *learning outcomes*.

Важливим для освітніх стандартів, є глибина і якість, ясність і чіткість,

баланс між знаннями та вміннями, у тому числі інтелектуальними та комунікативними вміннями. Англійські, французькі та австралійські педагоги підкреслюють також необхідність включати в стандарт розуміння і застосування знань у вирішенні стандартних та нестандартних завдань і ситуацій, на практиці, в житті.

У країнах ЄС значення сучасних стандартів професійної освіти полягає у «забезпеченні зв'язку між професійною підготовкою та економічним сектором, в якому учасники мають знайти роботу після підготовки».

Безумовно, для України важливим є урахування досвіду, висвітленого у рекомендаціях Другого Міжнародного конгресу ЮНЕСКО з технічної і професійної освіти «Освіта і підготовка протягом усього життя: шляхопровід у майбутнє» (1999 р.), у яких підкреслено важливість та необхідність «досягнення нового партнерства між освітою і світом праці, що враховує потреби в загальнолюдських цінностях і стандартах для зміцнення зв'язку між секторами освіти, промисловості та іншими економічними секторами, забезпечення розвитку загальних умінь, робітничої (трудової) етики, технологічних і підприємницьких вмінь, почуття громадянської відповідальності».

III. Основні фактори впливу на розвиток професійної освіти в Україні

Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта України (далі –ПО) має враховувати глобалізаційні процеси у суспільстві, постійні зміни техніки і технологій, необхідність налагодження ефективної взаємодії сфери освіти і ринку праці, зміни у соціальному житті країни, потребу у неперервній ПО усіх громадян. Вона має забезпечувати постійне оновлення змісту освіти та підготовку на цій основі кваліфікованих конкурентоспроможних робітників відповідно до вимог загальнодержавного та регіональних ринків праці.

Випускники, які відповідають запитам ринку праці, модернізоване освітнє середовище, багатоканальне фінансування та управління на місцях - такими є основні цілі реформування ПО.

Закон України «Про освіту» гарантує громадянам рівний доступ до якісної освіти: «кожен має право на якісну та доступну освіту. Право на освіту включає право здобувати освіту впродовж усього життя, право на доступність освіти...». Необхідно визнати, що важливою умовою якісної та доступної освіти є наукове обґрунтування та розроблення СП(ПТ)О на основі потреб суспільства, ринку праці та особистості.

Сьогодні в Україні законодавчі документи України містять розділи і статті щодо СП(ПТ)О. Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій уряду до 2020 року» наголошується на потребі «оновлення змісту та поліпшення якості ПО (необхідність осучаснення змісту підготовки кваліфікованих робітників відповідно до потреб економіки, регіональних ринків праці та запитів суспільства)» та з цією метою «розроблення щороку 15 державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій на основі компетентнісного підходу на базі професійних стандартів».

Пріоритетними завданнями державної політики є створення системи забезпечення якості ПО шляхом її модернізації: оновлення існуючої нормативно-правової бази, розроблення сучасних СП(ПТ)О тощо. Тут відкривається безліч питань, серед яких основними є:

Яким чином вплинути на розвиток ПО щоб це дало позитивний результат?

Як гармонізувати запити особистості в професійному розвитку впродовж життя з потребами економіки і роботодавців у відповідних професійних кваліфікаціях?

Які фактори забезпечать якість та привабливість ПО?

Як реалізувати потенціал соціального партнерства у сфері ПО?

Щоб дати відповідь на них, спочатку вдамося до аналізу ситуації, яка склалася у сфері ПО.

3.1. Обґрунтування змін у сфері ПО

Упродовж останніх десятиліть престижність ПО в суспільстві поступово знижувалася через: відсутність інвестицій у модернізацію ПО; невідповідність між попитом і пропозицією, якістю підготовки кадрів і потребами ринку праці в професійних кваліфікаціях; недосконалість системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування молоді та дорослих.

Кризові явища в ПО посилюються глобальними проблемами та викликами сучасності: демографічний спад як в Україні, так і за кордоном, різке зростання робочої міграції, високі соціальні запити молоді щодо привабливості робочого місця, доступність отримання освіти за кордоном, зростання впливу соціальних мереж на вибір роду занять та стилю життя.

Діюча система ПО підтверджує свою готовність і спроможність до реформування, розвитку та подолання існуючих викликів. Нормативно-законодавча база (Закони України «Про освіту», «Про наукову та науково-

технічну діяльність», Концепція «Нова українська школа», проект Закону «Про професійну освіту») створює простір для впровадження новітніх напрямів і підходів щодо модернізації змісту і якості ПО та для подолання існуючих проблем. Заінтересованість та підтримка Уряду в модернізації освітнього середовища вже дає позитивні результати: завдяки цьому створені сучасні навчально-практичних центри різного галузевого спрямування. Також вагомим аспектом є підтримка та участь бізнесу в цьому процесі в рамках задоволення економічної потреби в кваліфікованих кадрах та соціальної відповідальності. Дуже важливим аргументом є достатній досвід співпраці та підтримка Європейського фонду освіти з питань реформування ПО. Як результат, маємо значну кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – Закладів), що динамічно розвиваються та прагнуть прогресивних змін.

На сьогодні перед нами стоїть завдання системної модернізації ПО, що створить передумови для сталого розвитку суспільства, підвищення конкурентоспроможності економіки країни, професійного зростання та самореалізації особистості.

3.2. Проблеми ПО, що потребують вирішення

Проблеми ПО:

Неврегульованість розмежування повноважень у сфері управління та забезпеченні фінансування розвитку ПО.

Недостатній рівень управлінської культури у сфері ПО керівників органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та закладів.

Відсутність мотиваційного стимулювання розвитку соціального партнерства.

Невідповідність якості та напрямів ПО, рівнів кваліфікації здобувачів ПО потребам ринку праці та запитам особистості.

Низький рівень престижності робітничих професій та професійних кваліфікацій.

До чого ми прагнемо:

Задоволення потреб особистості у професійній реалізації та навчанні протягом всього життя.

Визначення правових повноважень суб'єктів ПО.

Системного моніторингу ринку праці та оперативного реагування на його потреби.

Багатоканального фінансування та залучення інвестицій у розвиток закладів.

Створення системи різностороннього взаємовигідного соціального партнерства.

Забезпечення якості та доступності здобуття професійних кваліфікацій для всіх категорій населення з урахуванням гендерної рівності.

Формування нового іміджу ПО.

I, як результат, ефективної системи ПО як основи економічного добробуту держави, складової сталого розвитку суспільства, запоруки професійної самореалізації та неперервного професійного розвитку особистості упродовж життя відповідно до її інтересів та потреб економіки України.

3.3. Основні впливові компоненти сучасної ПО

Децентралізація управління та фінансування

Ефективна модель управління ПО з передачею реальних повноважень регіонам, замовникам кадрів та забезпечення автономії закладів для здійснення реформаторських змін.

Нова структура та оптимальна мережа закладів, що швидко реагує на потреби ринку праці, враховує запити особистості, забезпечує навчання впродовж життя та здобуття професійних кваліфікацій.

Багатоканальне фінансування закладів відповідно до обґрунтовано визначених обсягів, напрямів та рівнів підготовки кваліфікованих кадрів, реалізація інвестиційних проектів для модернізації сфери ПО.

Соціальне партнерство у сфері ПО та ринок праці

Розроблення професійних стандартів, формування системи кваліфікацій, що відповідають запитам ринку праці та особистості в сучасних професіях, упровадження інноваційних виробничих технологій, розроблення механізмів стимулювання роботодавців до впровадження практик навчання на робочому місці, виробничого наставництва, дуальної освіти тощо.

Гнучкі траєкторії ПО, визнання неформальної та інформальної форм здобуття освіти, повних та часткових кваліфікацій, забезпечення здобуття професійних кваліфікацій упродовж життя з урахуванням гендерної рівності та інклюзії.

ПО, планування професійного розвитку та кар'єри, залучення соціальних партнерів до популяризації ПО серед дітей, молоді, дорослого населення, формування нового іміджу професійних кваліфікацій, їх переваг при побудові кар'єри та професійного зростання особистості.

Партнерська взаємодія при моніторингу ринку праці з урахуванням національних, регіональних та галузевих пріоритетів, формуванні потреб ринку праці у кваліфікованих кадрах на середньострокову перспективу.

Стимулювання активної участі роботодавців у впровадженні інноваційних форм та методів здобуття кваліфікацій, зокрема й дуальної форми навчання, створенні освітньо-виробничих кластерів, реалізації практико-орієнтованих програм, організації стажування здобувачів та надавачів освітніх послуг на виробництві для поширення кращих практик.

Унормування порядку передачі устаткування навчальним закладам, зокрема в частині оподаткування.

Створення системи моніторингу професійної траєкторії випускників закладів, обстежень їх працевлаштування, динамічного реагування системи ПО на зміни кон'юнктури ринку праці, збалансування національних, регіональних, галузевих пріоритетів та розвитку особистості.

Якість ПО

ПЕРЕДБАЧАЄ:

Формування змісту ПО на компетентнісній основі відповідно до потреб економіки, професійних стандартів, вимог Національної рамки кваліфікацій; упровадження внутрішньої та зовнішньої системи забезпечення якості освіти.

Модернізацію освітнього середовища, що забезпечує інноваційність, доступність, прозорість, гнучкість і відкритість освітнього процесу для здобуття професійних кваліфікацій різними категоріями населення із урахуванням гендерної рівності.

Створення різнорівневої якісної системи підготовки педагогів ПО, залучення до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва чи сфери послуг, запровадження мотиваційних механізмів стимулювання професійного розвитку педагогічного персоналу.

Освітній процес, зорієнтований на результати навчання

Модульна побудова освітнього процесу, здобуття часткових та повних кваліфікацій, вільний вихід здобувача освіти на ринок праці та повернення його до здобуття нових професійних кваліфікацій упродовж життя.

Випереджувальне внесення змін до освітнього процесу для впровадження інноваційних виробничих технологій, що враховують потреби економічного розвитку країни та регіону, конкретних роботодавців.

Розроблення освітніх програм закладами, науковими та навчально-методичними установами, іншими суб'єктами освітньої діяльності, зміст яких та вимоги до результатів навчання визначаються професійними стандартами, стандартами оцінювання, роботодавцями та надавачами освітніх послуг.

Посилення питомої ваги виробничого навчання і виробничої практики

шляхом формування професійних компетентностей, які забезпечать спроможність особи кваліфіковано провадити трудову діяльність, виконуючи завдання чи роботу, ефективно виконувати виробничі функції.

Підтвердження якості результатів навчання забезпечується упровадженням об'єктивних механізмів визнання результатів навчання шляхом створення центрів кваліфікацій, запровадження механізмів громадської акредитації закладу та акредитації освітніх програм.

3.4. Реалізація завдань ПО

Реалізація завдань ПО базується на балансі інтересів основних учасників ПО:

здобувачів професійної освіти: молоді, що отримує першу ПО, та їх батьків як заінтересованих осіб; досвідчених робітників, що потребують підвищення кваліфікації та нових навичок відповідно до власних потреб та запитів ринку праці; дорослого населення, що прагне знайти чи змінити роботу; для всіх вікових категорій – забезпечити навчання впродовж життя всім групам населення, у тому числі особам із особливими освітніми потребами та з урахуванням гендерної рівності. (Інтерес цієї групи полягає у професійній самореалізації, можливості працевлаштуватися за професією та отримувати гідну заробітну плату, мати можливість професійного зростання, здобувати професійні кваліфікації впродовж життя та вільного вибору освітньої траєкторії);

роботодавців: основним інтересом цієї впливової групи є отримання кваліфікованих кадрів, із найменшими часовими та матеріальними затратами на їх перенавчання. Вони є ініціаторами розроблення професійних стандартів, реєстру професійних кваліфікацій. Для реалізації визначених завдань потрібні прозорі/зрозумілі/сталі правила взаємодії із закладами, певні преференції для підприємств, що задіяні в освітньому процесі, безпосередня участь у професійній підготовці кадрів, у тому числі на робочому місці та за дуальною формою навчання, гарантована якість професійної підготовки;

закладів освіти – надавачів (провайдерів) освітніх послуг у сфері ПО: основний інтерес даної групи – формування контингенту здобувачів професійних кваліфікацій, забезпечення належного рівня автономії закладів, у тому числі взаємовигідна співпраця з соціальними партнерами; упровадження механізмів багатоканального фінансування та визнання результатів професійної (професійно-технічної) освіти; розроблення системи мотивацій для підвищення кваліфікації педагогічного персоналу;

закладів та установ, що формують нормативно-правове забезпечення та науково-методичну підтримку ПО – установ, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України, Міністерству соціальної політики України, Національній академії педагогічних наук України, Державній службі якості освіти, Національному агентству кваліфікацій, інституціям та установам, створеним об'єднаннями роботодавців. Вони зацікавлені у розробленні професійних та освітніх стандартів, стандартів оцінювання, визнанні професійних кваліфікацій, упровадженні нових професій, кваліфікацій, забезпеченні функціонування Національної рамки кваліфікацій та Національної системи кваліфікацій.

Центральних органів виконавчої влади: Міністерство освіти і науки, Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства, Міністерство економічного розвитку і торгівлі, Міністерство соціальної політики та інші. До сфери їхніх інтересів та відповідальності відноситься визначення стратегії розвитку сфери ПО, формування оптимальної мережі закладів, приведення кількості та якості пропонованих професій, кваліфікацій у відповідність до поточних та майбутніх потреб ринку праці, забезпечення умов для ефективної співпраці між провайдерами освіти і роботодавцями;

місцевих органів влади, що відповідають за розвиток сфери ПО відповідно до потреб соціально-економічного розвитку регіону, забезпечують управління та фінансування ПО, функціонування регіональних рад ПО. Їхнім основним інтересом є ефективний баланс між запитами місцевого ринку праці, стратегією регіонального розвитку, фінансовими можливостями громади та потребами здобувачів ПО. Вони зацікавлені у зрозумілому розподілі повноважень у рамках децентралізації управління;

професійних спілок, що представляють інтереси працівників як сфери економіки, так і закладів. Вони зацікавлені у забезпеченні прав своїх учасників належними умовами праці та гідній заробітній платі, самореалізації, навчанні впродовж життя, підвищенні кваліфікації та виборі освітньої траєкторії, недискримінації, забезпеченні гендерної рівності та реалізації прав на освіту осіб із особливими потребами;

міжнародних організацій, у тому числі донорів. Основна сфера інтересів полягає у сприянні реалізації реформ у галузі ПО України з урахуванням положень міжнародних стратегій щодо реалізації прав особи на навчання впродовж життя, у тому числі осіб із особливими потребами та з урахуванням гендерної рівності, сприяння соціально-економічного розвитку країни, формування загальнолюдських цінностей та дотримання вимог міжнародних договорів.

З огляду на вище приведені та зважаючи на першочергове завдання розроблення сучасних стандартів ПО, далі розглянемо всі моменти пов'язані з їх розробленням.

IV. СП(ПТ)О, як регламент впровадження освітньої діяльності у сфері ПО щодо підготовки кваліфікованих кадрів

У процесі здійснення освітнього процесу щодо підготовки кваліфікованих робітників використовуються СП(ПТ)О для:

- розроблення освітніх програм;
- розроблення робочих навчальних планів та програм;
- розроблення навчальних, методичних, дидактичних, інформаційних, програмних матеріалів;
- розроблення стандартів оцінювання результатів навчання;
- підтвердження результатів неформального навчання осіб;
- планування професійної кар'єри.

4.1. Нормативна база, на основі якої здійснюється розроблення СП(ПТ)О

Закон України «Про освіту».

Закон України «Про професійно-технічну освіту».

Закон України «Про професійний розвиток працівників».

Закон України «Про зайнятість населення».

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій».

Постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2017 р. № 373 «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів».

Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 р. № 1077 «Про затвердження Плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки».

Наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 р. № 74 «Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів».

Інші нормативно-правових документів: наказу Міністерства освіти і науки України від 01. 06. 2017 р. № 600 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 21. 12. 2017 р. № 1648) «Про затвердження та

введення в дію Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів вищої освіти».

4.2. Принципи розроблення СП (ПТ)О

Засади державної політики у сфері освіти та принципи освітньої діяльності визначає закон України «Про освіту», зокрема: науковий характер освіти; різноманітність освіти; цілісність і наступність системи освіти; інтеграція з ринком праці; нерозривний зв'язок із світовою та національною історією, культурою, національними традиціями; свобода у виборі видів, форм і темпу здобуття освіти, освітньої програми, закладу освіти, інших суб'єктів освітньої діяльності; єдність навчання, виховання та розвитку; формування культури здорового способу життя, екологічної культури і дбайливого ставлення до довкілля; сприяння навчанню впродовж життя; інтеграція у міжнародний освітній та науковий простір.

Необхідно підкреслити, що і розроблення сучасних стандартів професійної (професійно-технічної) освіти має ґрунтуватися на зазначених засадах і принципах.

Принцип (лат. *Principiu* – начало, основа) – це твердження, яке сприймається як головне, важливе, суттєве, неодмінне або, принаймні, бажане.

Словник української мови визначає «принцип – особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось».

У країнах ЄС існує певна узгодженість щодо основних принципів організації професійної освіти і навчання, дотримуватись яких має кожна країна. Зокрема, це

орієнтація ПО і навчання на потреби виробництва і ринку праці;
необхідність особистісного і професійного розвитку;
інтеграція практичного досвіду в межах програм ПО і навчання;
співпрацю і кооперацію держави і соціальних партнерів у плануванні й організації ПО;

дослідження в галузі ПО, вивчення потреб роботодавців, змін у світі праці для формулювання навчальних цілей і результатів.

Розроблення СП(ПТ)О на основі компетентнісного підходу ґрунтується на основних принципах:

1. *Принцип безперервності*, згідно з яким забезпечується наступність в оволодінні новими знаннями, уміннями, компетентностями впродовж професійної діяльності. Для формування професійної компетентності робітника передбачається опанування здобувачами послідовними

елементами (модулями).

Зазначимо, що засвоєння кожного наступного модуля враховує поетапну атестацію за попереднім та присвоєння професійної кваліфікації відповідного рівня (робочого розряду) після засвоєння декількох модулів.

Стандартом передбачені різні види професійної підготовки: первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, тим самим уможлиблюється безперервне навчання здобувачів упродовж усього життя, професійне зростання та розвиток робітників, задоволення їхніх професійних інтересів і цінностей.

Важливо відмітити, що стандарт є обов'язковим для виконання всіма закладами, підприємствами, установами та організаціями, що здійснюють (або забезпечують) підготовку (перепідготовку, підвищення кваліфікації) кваліфікованих робітників, незалежно від їх підпорядкування та форми власності.

2. *Принцип гнучкості* дозволяє адаптувати зміст компетентностей відповідно до вимог ринку праці, запитів роботодавців, потреб особистості. Сучасні СП(ПТ)О не визначають обов'язкових навчальних предметів, їх зміст, розподіл годин тощо. Цю роботу мають виконувати педагогічні колективи закладів, ґрунтуючись на необхідності забезпечення кінцевих результатів по формуванню визначених СП(ПТ)О професійних спеціалізованих, професійних базових, ключових компетентностей здобувачів освіти.

Отже, у результаті такого підходу уможлиблюється:

постійне оновлення змісту освіти відповідно до змін техніки, виробничих технологій, інструментів та матеріалів;

співпраця з роботодавцями по організації виробничого навчання, розробленню освітніх програм, змісту навчальних предметів, робочих навчальних планів, графіків навчального процесу тощо;

врахування регіональних та загальнодержавних потреб ринку праці на поточний період та у перспективі;

позитивний вплив на економіку та суспільство;

задоволення потреб здобувачів освіти у набутті професії, постійному розвитку та удосконаленні, працевлаштуванні, отриманні гідної заробітної плати тощо;

професійний розвиток та удосконалення майстерності педагогічних працівників закладів.

3. *Принцип системності* забезпечує формування змісту професійної підготовки з конкретної професії як системи взаємопов'язаних структурних компонентів СП(ПТ)О: загальні положення, види підготовки (первинна

професійна підготовка; перепідготовка; підвищення кваліфікації), компетентності (загальнопрофесійні, професійні, ключові), професійні кваліфікації (кваліфікаційні вимоги, вимоги до освітнього, освітньо-кваліфікаційного рівня, професійної кваліфікації осіб, типовий навчальний план, типова навчальна програма, перелік основних засобів навчання, навчальні модулі (перелік компетентностей, зміст компетентностей).

Зазначимо, що компоненти стандарту П(ПТ)О як системи є взаємопов'язаними та взаємозалежними, не можуть існувати незалежно від неї, що забезпечує цілісність процесу професійної підготовки.

4. *Принцип прозорості*, згідно з яким забезпечується чіткий й зрозумілий опис кінцевих результатів, вимог, понять, термінів. Для ознайомлення з проектом, внесення пропозицій та зауважень сучасні СП(ПТ)О розміщуються на сайті ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти», а після затвердження – на сайті Міністерства освіти і науки України, що створює можливості участі всіх заінтересованих сторін у процесі вдосконалення змісту освіти, формування необхідних результатів навчання, їх вільний доступ до нормативних документів освіти.

5. *Принцип індивідуалізації*, що передбачає організацію навчального процесу з урахуванням особистісних (індивідуальних) потреб. Для досягнення запланованих результатів професійного навчання відповідно до вимог, стандартом передбачається вільний вибір форм та методів навчання педагогічними працівниками закладів, особливо особистісно орієнтованих та передбачає: врахування індивідуальних особливостей учнів, створення найсприятливіших умов для реалізації кожним учнем цілей навчання, орієнтування на актуальний рівень розвитку та потенційні можливості учнів, збільшення уваги до посиленого розвитку здібностей сильних учнів, використання фронтальних, групових та індивідуальних занять.

6. *Принцип орієнтації на кінцевий результат*, що визначає відповідність кінцевих навчальних результатів запланованим. СП(ПТ)О передбачає формування у здобувачів професії таких компетентностей:

ключових: здатність працювати в команді; відповідально ставитись до професійної діяльності; самостійно приймати рішення; діяти в нестандартних ситуаціях; планувати трудову діяльність; здатність до пошуку та засвоєння нових знань, набуття нових вмінь і навичок; визначати навчальні цілі та способи їх досягнення; оцінювати власні результати навчання, навчатися впродовж життя; знати професійну лексику та термінологію, дотримуватися професійної етики; запобігати конфліктних ситуацій, тощо;

професійних базових: оволодіння основами трудового законодавства; основами ринкової економіки, екології та енергозбереження; основними

відомостями про будівництво; основами будівельного креслення; основами матеріалознавства; основами електротехніки; дотримання та виконання вимог охорони праці та пожежної безпеки, виробничої санітарії та гігієни праці у професійній діяльності; оволодіння основами роботи на персональному комп'ютері, тощо;

професійних спеціалізованих – що визначають основні вимоги до знань і вмінь.

4.3. Терміни, визначення та їх значення

Кваліфікація – визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання).

Кваліфікація повна – повний перелік компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом, які особа набула та здатна продемонструвати.

Кваліфікація часткова – частина компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом, які особа набула та здатна продемонструвати.

Ключові компетентності – це динамічне поєднання знань, умінь, навичок, способів мислення, які необхідні особі для розвитку впродовж життя. Вони потрібні для самореалізації та особистісного розвитку, побудови професійної кар'єри, участі в суспільному житті та формуванні активної громадської позиції.

Компетентнісно-модульний підхід – комплексний підхід до модульної побудови змісту навчання з професії, зорієнтований на результати навчання через засвоєння навчального модуля.

Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватись, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.

Навчальний модуль – логічно завершена складова СП(ПТ)О, що базується на виробничих процесах (завданнях), які складаються з трудових функцій; навчальний модуль містить опис професійних компетентностей, знань, умінь та навичок необхідних для досягнення певної професійної кваліфікації.

Освітня кваліфікація – це визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та

здобутих особою результатів навчання (компетентностей).

Професійна кваліфікація – визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність. Зазначається у відповідності до професійного стандарту або кваліфікаційної характеристики.

Професійні компетентності – сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують її здатність виконувати трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом. Професійні компетентності класифікуються на базові (загальні, наскрізні для повної кваліфікації) та спеціальні (характерні для окремих кваліфікацій).

Результати навчання – сукупність знань, умінь, навичок, способи мислення набуті особою у процесі навчання за певною освітньою програмою, які можна ідентифікувати, кількісно оцінити та виміряти.

Стандарт професійної (професійно технічної) освіти – документ, що визначає вимоги до результатів навчання здобувача освіти відповідного рівня; загальний обсяг навчального навантаження здобувачів освіти; інші складники, передбачені спеціальними законами.

Інші терміни, що використовуються у настановах, вживаються в значеннях, наведених в інших нормативно-правових актах з питань освіти та регулювання соціально-трудова відносин.

4.4. Професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики

Основою для розроблення СП(ПТ)О є професійні стандарти. У разі відсутності професійних стандартів з конкретних робітничих професій застосовуються нормативно-інструктивні матеріали, що регулюють певну професійну діяльність: кваліфікаційні характеристики професій, робочі чи посадові інструкції, технологічні картки, кваліфікаційні вимоги до виконання трудових дій (операцій), технічні регламенти, виробничі інструкції тощо.

4.4.1. Кваліфікаційні характеристики

Ураховуючи, що в Україні для частини професій існують кваліфікаційні характеристики, а для другої розроблено професійні стандарти, розробникам кожного конкретного СП(ПТ)О необхідно враховувати їхні ключові відмінності у змісті, структурі:

кваліфікаційні характеристики містять опис вимог до діяльності працівників за займаними посадами (робочими місцями) у розділах «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», в окремих випадках – «Права та повноваження», «Приклади робіт»;

значна частина кваліфікаційних характеристик є застарілими, та не переглядалися більше 10 р. Професійні стандарти сучасні та відповідають потребам ринку праці в кваліфікаціях;

у кваліфікаційних характеристиках відсутні чітко виписані вимоги до категорій на критеріальній основі, відсутній функціональний розподіл компетентностей між частковими кваліфікаціями. У професійних стандартах у повному обсязі виписані вимоги до знань, умінь, навичок у розрізі професійних компетентностей, які можна використовувати для розроблення стандартів оцінювання результатів навчання;

кваліфікаційні характеристики мають узагальнений вигляд без розподілу на складники, без застосування компетентнісного підходу, їх складно використовувати для розроблення стандарту освіти. Професійні стандарти складаються з окремих одиниць (трудова функція), та у більшості випадків співпадають із навчальними модулями, містять вимоги до необхідних знань, умінь, навичок, зорієнтовані на отримання (присудження) часткових кваліфікацій;

кваліфікаційні характеристики мають опосередкований та формальний зв'язок із ринком праці. Професійні стандарти мають прямий зв'язок, зорієнтований на формування на початковому етапі розроблення ключових складників проекту ПС досвідчених працівників відповідного виду професійної (трудова) діяльності та пріоритетних та інноваційних підприємств певного виду економічної діяльності.

4.4.2. Професійні стандарти

У країні за останні роки сформована законодавчо-нормативна база для розвитку Національної системи кваліфікацій (далі – НСК), прийнята Національна рамка кваліфікацій (далі - НРК), документи та інструментарії, що регулюють визнання результатів освіти, отриманих неформальним шляхом, законодавчо закріплені ключові норми та положення НСК (Закон України «Про освіту» (Національне агентство кваліфікацій, типи кваліфікацій (повна та часткові, освітні та професійні), НСК, Галузева рамка кваліфікацій, кваліфікаційні центри тощо), порядок та методика з розроблення професійних стандартів (Методика розроблення професійних стандартів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року № 74 (далі – Методика); Порядок розроблення та

затвердження професійних стандартів, затверджений постановою КМУ від 31 травня 2017 року за №373 (далі-Порядок); Кодекс законів про працю України; Закон України «Про оплату праці»; Закон України «Про професійний розвиток працівників»; Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»; постанова КМУ від 23 листопада 2011 року за № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» тощо).

За останні 5 років в Україні розроблено та запроваджено, у більшості випадків Федерацією роботодавців України на корпоративному рівні, близько 80 професійних стандартів.

4.4.3. Відмінність професійних стандартів від кваліфікаційних характеристик

Відмінності у змісті, структурі, призначенні та напрямках застосування професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик.

Таблиця А

Характеристики	Кваліфікаційна характеристика	Професійний стандарт
1. Основне призначення	Опис вимог до діяльності працівників за зайнятими посадами (робочими місцями)	Опис компетентнісних вимог до працівників, того, що від них очікується, та що вони повинні якісно, в обов'язковому порядку у визначених обсягах та термінах виконувати в своїй роботі та/чи у певному виді професійної (трудової) діяльності
5. Структура	Розділи «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», в окремих випадках – «Права та повноваження», «Приклади робіт»	Складається із 7 деталізованих розділів: 1. Загальні відомості професійного стандарту. 2. Навчання та професійний розвиток. 3. Нормативно-правова база, що регулює відповідну професійну діяльність. 4. Загальні компетентності. 5. Перелік трудових функцій. 6. Опис трудових функцій (трудова функція; предмети і засоби праці (обладнання, устаткування, матеріали, продукти, інструмент

		(за потреби); професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), знання, уміння та навички). 7. Інформація про розроблення та затвердження професійного стандарту.
6. Актуальність	Із близько 6100 кваліфікаційних характеристик більше половини є застарілими, та такими, що не переглядалися більше 10 років.	Відповідають потребам ринку праці в кваліфікаціях. Переглядаються, як правило, кожні 5 років.
7. Зв'язок з оцінюванням професійних кваліфікацій	Відсутність чітко виписаних на критеріальній основі вимог до категорій (розділів, класів, рангів і т. ін.). У більшості випадків, крім окремих кваліфікаційних характеристик на робітничі професії, посади в сфері охорони здоров'я, відсутній функціональний розподіл компетентностей між частковими кваліфікаціями (так звана кваліфікаційна додана вартість).	Готовність у повному обсязі використовувати виписані вимоги до знань, умінь, навичок у розрізі професійних компетентностей для розроблення стандартів оцінювання результатів навчання.
8. Перехід до стандартів освіти	Зміст кваліфікаційних характеристик в узагальненому вигляді без розподілу на складники, без застосування комбінованого компетентнісного підходу, може використовуватися для розроблення стандарту освіти у дуже обмеженому та типізованому вигляді.	Одиниці професійного стандарту (трудова функція) у більшості випадків співпадають із навчальними модулями, вимогами до необхідних знань, умінь та навичок, зорієнтовані на отримання (присудження) часткових кваліфікацій.
9. Зв'язок із ринком праці та потребою роботодавців у кваліфікаціях.	Дуже опосередкований та формальний зв'язок із ринком праці, зарегламентована та бюрократизована процедура розроблення, перегляду та затвердження	Прямий зв'язок, зорієнтований на формування на початковому етапі розроблення ключових складників проекту ПС найбільш досвідчених працівників відповідного виду професійної (трудової) діяльності та пріоритетних та інноваційних підприємств певного виду економічної діяльності.

10. Доступність	Досить низька. Відсутній централізований зведений банк кваліфікаційних характеристик, їх електронних версій.	Порядком передбачено формування окремих реєстрів ПС (15.08.2018 року створені Реєстр професійних стандартів та Реєстр заявок на їх створення, які розміщені на сайті Мінсоцполітики України]), а статтею 38 ЗУ «Про освіту» – ця функція закріплюється за Національним агентством кваліфікацій.
-----------------	--	---

4.4.4. Призначення професійних стандартів

Перехід на застосування у повсякденній практиці ПС має велику кількість переваг та зисків у порівнянні з ризиками та недоліками. Серед останніх можна назвати: складність у переході на нові підходи, суттєві зміни організаційно-методичного характеру в діяльності для більшості стейкхолдерів; відносно велика витратність розроблення ПС тощо.

Переваги та зиски для ключових стейкхолдерів наведено у таблиці.

Таблиця Б

Стейкхолдери	Зиски та призначення
Центральні та регіональні органи виконавчої влади	<p>Перехід на застосування ПС у поточній роботі дозволить:</p> <ul style="list-style-type: none"> заощаджувати кошти державного та регіональних бюджетів через ринкову ліберизацію та юридичну відповідальність за формування, розміщення та виконання державного (відомчого сегменту державного, регіонального) замовлення на підготовку кадрів; оптимізувати мережу державних закладів освіти шляхом поступового передавання функції оцінювання та визнання (присудження, присвоєння) професійної кваліфікації незалежним кваліфікаційним центрам, які отримуватимуть акредитацію у Національному агенстві кваліфікацій, визнання ними результатів навчання, отриманих здобувачами через неформальну освіту та інформальне навчання; залучати додаткові ресурси та перерозподіляти бюджетні кошти на підготовку кадрів до найбільш ефективних провайдерів освітніх послуг в реальному секторі економіки, в тому числі шляхом створення корпоративних університетів; більш ефективно проводити децентралізацію управлінських функцій у сфері професійної підготовки

	<p>шляхом формування (створення) державно-приватних професійних хабів.</p>
<p>Роботодавці, їхні об'єднання, професійні спілки, професійні асоціації та інші громадські організації</p>	<p>ПС застосовуються при:</p> <ul style="list-style-type: none"> визначенні вимог до загальних, ключових та професійних компетентностей, у тому числі знань, умінь та навичок, якими повинні володіти працівники для заняття відповідних посад чи робочих місць; створенні умов для професійного розвитку працівників, формування систем щодо мотивації та стимулювання персоналу, в тому числі шляхом проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, визнання та підтвердження результатів неформального навчання; підвищенні якості, продуктивності та престижності праці працівників, впливу на формування вимог до виробництва продукції та/чи надання послуг; кваліфікаційному підборі, відборі та розстановці кадрів, стажуванні, атестації (сертифікації) працівників; організації та нормуванні праці, тарифікації робіт у професійно-кваліфікаційному розрізі тощо; розробленні нормативних актів роботодавця, в тому числі стандартів (інструкцій, положень тощо) з управління персоналом підприємства (організації, установи); групування (для співставлення) професійних кваліфікацій, які застосовуються на підприємстві (в організації, установі) за рівнями Національної рамки кваліфікацій. <p>ПС дозволяють роботодавцеві:</p> <ul style="list-style-type: none"> заощаджувати на витратах на професійне зростання працівників шляхом суттєвого скорочення збитків на «донавчання» нових працівників – випускників закладів освіти, реалізацію власних програм професійного навчання на виробництві за визнаними на національному рівні професійними кваліфікаціями; самостійно прогнозувати потребу в професійних кваліфікаціях, планувати траєкторії професійного розвитку персоналу, справедливо та прозоро розподіляти винагороду за результати роботи відповідного рівня кваліфікації; мати можливість підбирати та розподіляти кадри з визнаними професійними кваліфікаціями, отриманими через визнання результатів неформальної освіти (профільного стажу роботи).
<p>Провайдери освітніх послуг, сфера</p>	<p>ПС є базою для розроблення, перш за все, професійно орієнтованих освітніх програм/стандартів освіти та навчально-методичних матеріалів, заснованих на компетентнісній основі, для всіх форм і видів освіти, в тому</p>

<p>підготовки кадрів у цілому тощо</p>	<p>числі для навчання працівників на виробництві, на робочих місцях.</p> <p>ПС виступають єдиною базою для розроблення стандартів оцінювання результатів навчання, присвоєння (присудження) здобувачам професійних кваліфікацій, незалежного оцінювання відповідності отриманих професійних кваліфікацій працівників, випускників закладів освіти. Це новий для країни напрямок стандартизації, який передбачає, окрім іншого, й перехід на його засади наявних різнопланових систем оцінювання (моряків, медиків, правників, педагогів, аудиторів, архітекторів тощо).</p> <p>Проведення процедур підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб, неможливе без наявності стандартів нового типу.</p> <p>Формування єдиних критеріїв оцінювання компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій, незалежно від шляхів (формальна чи неформальна освіта, неформальне чи інформальне (спонтанне) навчання) їх отримання. Завдяки ПС виникає можливість створення умов для визнання професійних кваліфікацій громадян країни незалежно від місця та часу їх надбання. Це в свою чергу створить здорову конкуренцію за клієнтів серед провайдерів освітніх послуг.</p> <p>ПС стануть практично першими інформаційними посібниками масового використання під час професійної орієнтації населення, в тому числі учнів і студентів закладів освіти, працівників та безробітних.</p>
<p>Потенційні та наявні здобувачі професійних кваліфікацій, працівники, незайняті та інші категорії населення</p>	<p>Від запровадження професійних стандартів у потенційних та наявних здобувачів професійних кваліфікацій, працівників, незайнятих та інших категорій населення з'являються можливості:</p> <ul style="list-style-type: none"> прозоре та незалежне визначення свого фактичного професійного рівня, більш об'єктивне планування власної кар'єри та професійного зростання; визнання надбаних професійних компетентностей, отриманих через неформальну освіту (стаж роботи) чи самоосвіту; отримання професійних кваліфікацій, які визнаються за кордоном, розроблених на підставі міжнародних стандартів, що дозволить спрощувати працевлаштування за межами країни чи на спільних підприємствах /іноземних компаніях в Україні; урахування попередніх професійних кваліфікацій, комбінування трудової діяльності та навчання, отримання (присудження) часткових професійних кваліфікацій та їх

	<p>поступового (виходячи з виробничої та професійної необхідності) накопичення для отримання повної професійної кваліфікації; отримання нових (додаткових) професійно-орієнтаційних послуг.</p>
--	---

V. Порядок та етапи розроблення, погодження та затвердження СП(ПТ)О

5.1. Ініціатори розроблення СП(ПТ)О

Ініціаторами розроблення СП(ПТ)О можуть бути центральні/регіональні органи управління та виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, заклади освіти, роботодавці, наукові та науково-методичні установи, професійні, громадські організації, фізичні/юридичні особи, що провадять освітню діяльність, інші заінтересовані сторони.

5.2. Порядок розробки та громадського обговорення СП(ПТ)О

5.2.1. Формування робочих груп (авторських колективів)

Ініціатори розроблення СП(ПТ)О формують робочі групи (авторські колективи) за участю:

працівників закладів та установ професійної (професійно-технічної) освіти: спеціалістів НМЦ(НМК) ПТО, керівників закладів П(ПТ)О, педагогів професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки, методистів тощо;

науковців для наукового консультування щодо змісту професійної освіти, формуванню компетентностей тощо;

експертів: спеціалістів з професії, з якої розробляється СП(ПТ)О, роботодавців, наукових установ тощо;

представників роботодавців, їх організацій та об'єднань: головних інженерів, спеціалістів з підготовки робочих кадрів тощо;

профспілкових організацій.

5.2.2. Порядок розробки та громадського обговорення СП(ПТ)О

а) Робочі групи (авторські колективи) розробляють проекти СП(ПТ)О першої редакції на основі існуючих професійних стандартів (у разі їх відсутності із застосуванням нормативно-інструктивних матеріалів, що регулюють певну професійну діяльність: кваліфікаційні характеристики

професій, робочі чи посадові інструкції, технологічні картки, кваліфікаційні вимоги до виконання трудових дій, технічні регламенти, виробничі інструкції тощо).

б) Інститут модернізації змісту освіти (далі – ІМЗО) здійснює організацію роботи з розроблення проектів СП(ПТ)О, забезпечує її науково-методичний супровід та контроль за якісним та своєчасним виконанням роботи.

в) Підготовлені робочими групами проекти СП(ПТ)О першої редакції розміщуються на офіційному веб-сайті ІМЗО для громадського обговорення. Громадське обговорення розпочинається з дня оприлюднення проекту СП(ПТ)О та повідомлення про громадське обговорення, що включає відомості про розробника та контактні дані особи, яка є відповідальною за розроблення проекту СП(ПТ)О, а також повідомлення про строк і форму подання пропозицій і зауважень та про строк і спосіб оприлюднення результатів обговорення.

До обговорення залучаються всі заінтересовані суб'єкти: роботодавці, їх організації та об'єднання, профспілки, їх організації та об'єднання, професійні, громадські організації та їх об'єднання, органи державної влади, наукові установи, галузеві (міжгалузеві) ради та інші.

Строк проведення громадського обговорення становить не менш одного місяця з дня оприлюднення проекту.

г) ІМЗО збирає, узагальнює матеріали обговорення та надсилає їх розробникам проекту СП(ПТ)О. На підставі висловлених до проекту СП(ПТ)О пропозицій (зауважень) робоча група здійснює аналіз проекту СП(ПТ)О та вносить відповідні коригування до проекту або опротестовує конкретні пропозиції, аргументуючи переваги позицій проекту СП(ПТ)О першої редакції у порівнянні з указаними зауваженнями. Результати розгляду отриманих пропозицій (зауважень) оформляються протоколом. У разі внесення суттєвих змін оновлений проект СП(ПТ)О оприлюднюється на офіційному Інституту модернізації змісту освіти МОН України.

За потреби розробник може прийняти рішення стосовно додаткових форм громадського обговорення (конференції, форуми, засідання за круглим столом, зустрічі, інтернет-наради тощо).

д) Після завершення громадського обговорення схвалений робочою групою (авторським колективом) проект СП(ПТ)О подається на погодження та затвердження. Супровід погодження проекту СП(ПТ)О, а також візування та підписання наказу «Про затвердження стандарту професійної (професійно-технічної) освіти з конкретної робітничої професії» забезпечує ІМЗО.

5.2.3. Порядок погодження та затвердження СП(ПТ)О

а) Погодження керівником відповідного структурного підрозділу МОН України.

б) Погодження керівником відповідного структурного підрозділу Міністерства соціальної політики України, до повноважень якого входить підготовка кадрів.

в) Погодження Заступником Міністра соціальної політики України.

г) Погодження керівниками Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні або організацій роботодавців, їх об'єднань, об'єднань організацій роботодавців.

д) Погодження заступником Міністра освіти і науки України, до обов'язків якого входять формування і реалізація державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.

На кожному етапі процедури погодження можливі зауваження та пропозиції щодо структури та змісту проектів СП(ПТ)О. Робоча група (авторський колектив) аналізують надані зауваження та пропозиції й доопрацьовують проекти СП(ПТ)О відповідно до отриманих зауважень.

Погодження проектів СП(ПТ)О супроводжується підписанням спеціально оформлених аркушів погодження, всі підписи скріплюються печатками.

е) Затвердження кожного СП(ПТ)О здійснюється наказом Міністерства освіти і науки України.

ж) Міністерство освіти і науки України після затвердження СП(ПТ)О розміщує на офіційному веб-сайті Міністерства освіти і науки України в банку даних СП(ПТ)О для загального доступу.

5.2.4. Відмінності у формуванні робочих груп (авторських колективів) за ініціативою закладів та установ державної форми власності

Дана позиція діє на відміну від позиції «5.2.1. Формування робочих груп (авторських колективів)» тільки для закладів та установ державної форми власності. А саме:

а) Відповідний структурний підрозділ Міністерства освіти і науки України спільно з відділом наукового та навчально-методичного забезпечення змісту професійної освіти ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» (далі – ІМЗО) щороку проводять опитування щодо затребуваності на ринку праці в кожному регіоні (області) кваліфікованих робітників з

конкретних робітничих професій, яке здійснюється за допомогою розміщення листа/анкети на офіційному веб-сайті ІМЗО. У цьому опитуванні беруть участь усі зацікавлені суб'єкти: центральні/регіональні органи управління та виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, заклади професійної (професійно-технічної) освіти, роботодавці, наукові та науково-методичні установи, професійні, громадські організації, фізичні/юридичні особи, стейкхолдери, будь-які інші суб'єкти, які провадять освітню діяльність чи мають потребу в кваліфікованих робітниках з конкретних робітничих професій. Всі зацікавлені сторони, що беруть участь у опитуванні, подають свої пропозиції щодо розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти з конкретних робітничих професій у поточному році до відділу наукового та навчально-методичного забезпечення змісту професійної освіти ІМЗО. ІМЗО збирає та узагальнює матеріали опитування, на підставі яких Міністерство освіти і науки України (далі – МОН) приймає рішення про необхідність розробки СП(ПТ)О та формує проект наказу «Щодо розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти з конкретних робітничих професій» у поточному році. Наказом МОН затверджується перелік професій, з яких будуть розроблятися СП(ПТ)О та відповідальні навчально-методичні (науково-методичні) центри (кабінети) професійно-технічної освіти у областях (далі – НМЦ(НМК)ПТО).

б) Відповідно до затвердженого переліку професій, з яких будуть розроблятися СП(ПТ)О, відповідальні НМЦ(К)ПТО у областях/регіонах формують склад робочих груп (авторських колективів) з розроблення проектів СП(ПТ)О, до складу яких входять працівники закладів та установ професійної (професійно-технічної) освіти, науковці, експерти, представники роботодавців, їх організацій та об'єднань, профспілкових організацій та інші зацікавлені суб'єкти, що виявили бажання взяти участь у процесі розроблення проекту СП(ПТ)О. Списки робочих груп подаються до ІМЗО, де узагальнюються та затверджуються наказом МОН. Кожний авторський колектив включає: розробників, наукових консультантів, літературних та технічних редакторів, керівників робочої групи.

VI. Структура СП(ПТ)О

6.1. Титульна сторінка та сторінки погоджень

Титульна сторінка містить нижче вказані позиції.

Назву центрального органа виконавчої влади, що забезпечує формування і реалізацію державної політики у сфері освіти і науки, який

затверджує стандарт

Дату і номер наказу про затвердження стандарту.

Позначення стандарту.

Назву професії (професійну назву роботи).

Кодифікацію за Національним класифікатором України ДК 003 «Класифікатор професій».

Назву професійних кваліфікацій.

Назву освітньої кваліфікації.

Сторінки погоджень містять погодження нижче вказаними керівниками.

Заступником Міністра освіти і науки України, до обов'язків якого входять формування і реалізація державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.

Керівником відповідного структурного підрозділу МОН України.

Заступником Міністра соціальної політики України.

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

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

6.2. Розділи СП(ПТ)О

6.2.1. Загальні положення

Загальні положення включають нижче вказані позиції.

Назву професії (професійну назву роботи).

Нормативно-правову базу, що регламентує підготовку за професією (професійною назвою роботи).

Спеціальні вимоги, що визначають можливість особи розпочати навчання.

Вимоги з охорони праці.

Порядок присвоєння освітніх та професійних кваліфікацій, на основі яких видаються відповідні документи про освіту (диплом / свідоцтво /сертифікат /тощо).

Вид економічної діяльності, до якої належить професія (професійна назва роботи).

6.2.2. Вимоги до результатів навчання

Вимоги до результатів навчання включають нижче визначені переліки. Перелік компетентностей, необхідних для здобуття повної професійної та освітньої кваліфікації.

Перелік ключових компетентностей.

Перелік професійних базових компетентностей.

Перелік професійних спеціальних компетентностей.

Перелік результатів навчання.

6.2.3. Формування змісту освіти

Формування структури змісту професійної освіти та розподілу навчальних годин за повними кваліфікаціями передбачає наявність нижче вказаних розділів.

Перелік та зміст навчальних модулів.

Перелік ключових компетентностей повної освітньої кваліфікації.

Перелік навчальних модулів за професійними компетентностями повної професійної кваліфікації.

Перелік навчальних модулів за професійними компетентностями часткових професійних кваліфікацій.

Розподіл навчальних годин за повними та частковими професійними кваліфікаціями.

6.2.4. Інформація про розробників СП(ПТ)О

Інформація про розробників стандарту містить нижче вказані компоненти.

Інформацію про робочу групу: розробників, наукових консультантів, літературного та технічного редакторів, керівників робочої групи (ПШБ, посада та місце роботи, наукові ступені та звання).

VII. Формування ключових, професійних спеціалізованих та професійних базових компетентностей

7.1. Особливі вказівки та рекомендації для робочої групи

Члени робочої групи (авторський колектив) під час визначення ключових та професійних компетентностей для трудових функцій використовують такі критерії: назва має бути чіткою, стислою та зрозумілою.

Назва ключової компетентності може відповідати дескрипторам ключових компетентностей, які рекомендовано Європейським парламентом і Радою Європейського Союзу у «Рамковій програмі оновлених ключових

компетентностей для навчання протягом життя».

Ключові компетентності та їх дескриптори визначаються окремо відповідно до ступеню їх значущості для кожної професії.

Назва професійної компетентності може відповідати назві трудової дії, також кілька трудових дій можуть об'єднуватися в одну компетентність. Назва професійної компетентності починається із стверджувальних дієслів (здатність розробляти, готувати, захищати, знімати, проводити тощо).

Професійна компетентність (за трудовою дією або групою трудових дій) має бути зрозумілою, зокрема у разі її використання надалі під час розроблення освітньої програми/стандарту, навчального модуля та стандарту оцінювання результатів навчання. Визначаються лише ті професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), за якими можна оцінювати здобувачів професійних кваліфікацій.

7.2. Формування переліку ключових компетентностей

Для здобуття освіти та особистісного розвитку впродовж життя кожна особа потребує широкого спектру компетентностей, які в свою чергу постійно трансформуються. Ключові компетентності потрібні людині для самореалізації, побудови професійної кар'єри, участі в суспільному житті та формування активної громадянської позиції. Відповідно до частини 2 статті 12 Закону «Про освіту» ключові компетентності необхідні кожній сучасній людині для успішної життєдіяльності. Ключові компетентності є наскрізними і набуваються здобувачами освіти на всіх рівнях освіти.

Формування ключових компетентностей починається у закладах середньої освіти, а їхнє удосконалення, поглиблення та розширення відбувається разом із набуттям професійних компетентностей впродовж життя.

Кожна професія та рівень кваліфікації передбачає здобуття певного набору ключових компетентностей, які є значущими (суттєвими) для цієї професії.

Усі ключові компетентності вважають однаково важливими; кожна з них сприяє успішному життю у суспільстві. Компетентності можна застосовувати в різних ситуаціях і в різних поєднаннях. Вони пов'язані між собою: елементи, притаманні одній компетентності, можуть формувати й іншу. Такі навички, як критичне мислення, вміння вирішувати проблеми, робота в команді, навички спілкування та ведення переговорів, аналітичні навички, креативність та навички міжкультурного спілкування, є складовою всіх ключових компетентностей.

Ключові компетентності у структурі СП(ПТ)О виділяються окремо. Можуть корегуватися відповідно до конкретних вимог конкретної робітничої професії, регіональних особливостей, запитів роботодавця тощо.

Зразок переліку ключових компетентностей для навчання впродовж життя

Ключові компетентності - це динамічне поєднання знань, навичок та ставлення, яких потребує людина для того, щоб розвиватися впродовж усього життя, починаючи з раннього дитинства. Якісна та інклюзивна освіта, практичне навчання та навчання впродовж життя дають усім людям можливості розвинути ключові компетентності, а відтак у всіх освітніх закладах та організаціях, що здійснюють практичну підготовку й навчання, можна використовувати підходи, орієнтовані на розвиток компетентностей упродовж усього життя.

Грамотність – це здатність визначати, розуміти, висловлювати, створювати та тлумачити поняття, відчуття, факти й думки, як усно, так і письмово, за допомогою візуальних, аудіо-/ звукових та цифрових матеріалів у різних дисциплінах та ситуаціях. Вона передбачає здатність спілкуватися та ефективно встановлювати зв'язки з іншими людьми в належний та креативний спосіб.

(Приклад - здатність використовувати рідну мову в професійній діяльності як усно, так і письмово).

Мовна компетентність. Ця компетентність визначає спроможність ефективно й належним чином використовувати різні мови. У її основі лежать ті самі основні вміння, що притаманні грамотності: вона ґрунтується на здатності розуміти, висловлювати та тлумачити усно й письмово поняття, думки, почуття, факти та погляди (через слухання, говоріння, читання й письмо) в широкому діапазоні соціальних і культурних контекстів відповідно до власних прагнень.

(Приклад - здатність спілкуватися іноземною мовою).

Математична компетентність та компетентність у науці, технологіях та інженерії. Математична компетентність - це здатність розвивати й застосовувати математичне мислення для вирішення широкого спектру проблем у повсякденному житті. Формуючи здатність вправно оперувати цифрами, основну увагу слід приділяти процесу, діяльності та знанням. Математична компетентність передбачає різного ступеня здатність і готовність використовувати математичні моделі мислення (логічного й просторового) та виражати їх у вигляді формул, моделей, логічних структур, графіків та схем.

(Приклад - здатність працювати в команді та автономно; прагнення до

збереження навколишнього середовища; здатність використовувати сучасні технологічні підходи у професійній діяльності)

Цифрова компетентність.

Цифрова компетентність передбачає впевнене, критичне й відповідальне використання цифрових технологій для навчання, на роботі та для активної участі в суспільному житті. Вона включає інформаційну грамотність, спілкування та співпрацю, створення цифрового контенту (в тому числі програмування), безпеку (в тому числі цифровий добробут й компетентності, пов'язані з кібербезпекою) та вміння вирішувати проблеми.

Цій компетентності притаманні такі важливі знання, навички і ставлення: Особа повинна розуміти, яким чином цифрові технології можуть підтримувати спілкування, творчість та новаторство, а також мати чітке уявлення про їхні можливості, обмеження, вплив та пов'язані з ними ризики. Вона має розуміти основні принципи, механізми та логічне підґрунтя цифрових технологій і знати основні функції та способи використання різних пристроїв, програмних продуктів та мереж. Особа повинна критично підходити до питань достовірності й впливу інформації та даних, які вона отримує за допомогою цифрових технологій, та знати основні правові й етичні принципи використання цифрових технологій.

(Приклад - здатність використання інформаційних та комунікаційних технологій; здатність до пошуку та оброблення інформації з різних джерел)

Особистісна, соціальна й навчальна компетентність. Особистісна, соціальна та навчальна компетентність -- це спроможність здійснювати рефлексію щодо своєї діяльності, ефективно управляти часом та інформацією, працювати з іншими в конструктивний спосіб, бути стійким та управляти своїм навчанням і кар'єрою. Вона включає в себе здатність давати собі раду зі складнощами й невизначеністю, вміння вчитися, підтримувати власне фізичне й емоційне благополуччя, співчувати та управляти конфліктними ситуаціями.

Цій компетентності притаманні такі важливі знання, навички й ставлення

Особистісна, соціальна та навчальна компетентність також вимагає знання складових здорового розуму, тіла й способу життя. Вона передбачає знання найбільш прийнятних для себе стратегій навчання, своїх потреб у плані розвитку компетентностей та різних способів розвитку компетентностей і пошуку можливостей для освіти, навчання й кар'єрного розвитку, а також закладів / осіб, від яких можна отримати поради / рекомендації або підтримку.

(Приклад - вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми;

здатність діяти соціально відповідально та свідомо; здатність планувати та управляти часом;

здатність оцінювати свій рівень знань та здобувати нові знання на протязі всього життя)

Громадянська компетентність. Громадянська компетентність – це спроможність діяти як відповідальний громадянин та брати повноцінну участь у громадському й суспільному житті, спираючись на розуміння соціальних, економічних політичних понять та структур, а також події у світі та сталого розвитку.

Це передбачає розуміння спільних європейських цінностей, як їх викладено в Статті 2 Договору про Європейський Союз та Хартії основних прав Європейського Союзу. Вона включає знання сучасних подій, а також критичне оцінювання основних подій національної, європейської та світової історії. Окрім цього, вона включає розуміння цілей, цінностей та політик соціальних і політичних рухів, а також сталих систем, зокрема, кліматичних і демографічних змін на світовому рівні та їх основних причин. Також важливо знати у засади європейської інтеграції, усвідомлюючи розмаїття й культурні ідентичності в Європі та у світі.

(Приклад - здатність реалізовувати свої права та свободи як громадянина та члена суспільства)

Підприємницька компетентність. Підприємницька компетентність – це спроможність використовувати можливості та реалізовувати ідеї, перетворюючи їх на цінності для інших. Вона ґрунтується на творчості, критичному мисленні й умінні вирішувати проблеми, ініціативності, завзятті та здатності працювати в команді, щоб здійснювати планування проєктів, які мають культурну, суспільну або комерційну цінність, та управляти ними.

Особа має знати й розуміти підходи до планування проєктів та управління ними, що включає як процеси, так і ресурси. Вона повинна мати чітке уявлення про економіку та соціальні й економічні можливості й виклики для роботодавця, організації або суспільства. Також вона має розуміти основні етичні принципи, їх сильні та слабкі сторони.

(Приклад - здатність до критичного мислення та аналізу; здатність використовувати знання основ економіки у професійній діяльності та індивідуально)

Усвідомлення та вираження культури. Усвідомлення та вираження культури передбачає розуміння й пошанування того, як ідеї та смисли виражаються у творчий спосіб та передаються в різних культурах і через різні види мистецтва й інші культурні форми. Воно також передбачає розуміння, розвиток і вираження власних ідей та відчуття своєї ролі в

суспільстві в різні способи і в різних умовах.

(Приклад - здатність зберігати та примножувати культурні цінності).

7.3. Формування професійних базових компетентностей та їх змісту

Важливим структурним елементом стандарту професійної освіти є базовий блок, що включає перелік та визначення змісту професійних базових компетентностей, без володіння якими неможливе набуття професійних спеціалізованих компетентностей.

Перелік професійних базових компетентностей затверджуються членами робочої групи. На початку структуризації базового блоку професійні базові компетентності формують із усіх загальних компетентностей та частково з окремих професійних компетентностей, викладених у професійних стандартах. Ще одна частина професійних базових компетентностей визначається, як підсумок консультацій та обговорення з педагогічними працівниками закладів професійної освіти.

Професійні базові компетентності набуваються інтегровано, в основному при здобутті першої кваліфікації в межах професії. При перепідготовці частка професійних базових компетентностей визначається в залежності від отриманої особою попередньої кваліфікації та/або набутого досвіду за результатами вхідного контролю.

Зразок структурованого базового блоку (переліку професійних базових компетентностей) та їх змісту для професії Токар.

ПБК. 1. Володіння основами трудового законодавства

Знати:

Уміти:

ПБК. 2. Володіння основами галузевої економіки

Знати:

Уміти:

ПБК. 3. Володіння основами матеріалознавства, технічної механіки, механіки верстатів токарної групи, знаннями про опір матеріалів, допуски та технічні вимірювання, сучасні технологічні процеси механічного оброблення матеріалів

Знати:

Уміти:

ПБК. 4. Володіння знаннями з раціональної роботи електрообладнання, електротехніки з основами промислової електроніки та основами енергозбереження

Знати:

Уміти:

ПБК. 5. Здатність виконувати та читати креслення

Знати:

Уміти:

ПБК. 6. Володіння основами роботи на персональному комп'ютері та у мережі Інтернет

Знати:

Уміти:

ПБК. 7. Знання вимог охорони праці, промислової, у тому числі електричної, та пожежної безпеки, виробничої санітарії. Володіння вміннями застосовувати засоби індивідуального та колективного захисту

Знати:

Уміти:

ПБК. 8. Здатність брати участь у ліквідації техногенних аварій та їх наслідків

Знати:

Уміти:

ПБК .9. Вміння надавати долікарську допомогу потерпілим у разі нещасних випадків на виробництві

Знати:

Уміти:

ПБК .10. Здатність активно спостерігати за правильним функціонуванням обладнання, машин і систем

Знати:

Уміти:

ПБК .11. Здатність готувати обладнання, інструменти та заготовки деталей до початку роботи шляхом проведення всіх процедур перевірки готовності верстата до роботи

Знати:

Уміти:

ПБК .12. Здатність налаштовувати та перевіряти безпеку перед початком механічної обробки деталі на токарному верстаті

Знати:

Уміти:

7.4. Формування навчальних модулів, переліку та змісту професійних спеціалізованих компетентностей

7.4.1. Визначення навчального модуля

Поняття навчального модуля у якості необхідних компонентів

значення включає закінченість, самостійність і комплексність. Це вимагає розуміння модуля зі складових: об'єднання змістових, організаційних, методичних і технологічних компонентів; єдність теоретичних і прикладних аспектів; структурна зв'язаність всього освітнього комплексу; поєднання в одній організаційно-методичній структурі дидактичних цілей, логічно завершеної одиниці навчального матеріалу, методичного керівництва і системи контролю.

Оскільки навчальні модулі СП(ПТ)О базуються на одиницях професійного стандарту – професійних функціях та визначається певними способами діяльності, то поняття «модуль» тлумачиться як логічно завершена складова, що містить навчальний матеріал, необхідний для досягнення професійних і ключових компетентностей та належить до певного рівня кваліфікації. Навчальний модуль є логічно завершеною автономною частиною кваліфікації, тому по завершенню навчання за модулем особі може бути присвоєна часткова кваліфікація та видано відповідний документ (сертифікат, посвідчення, свідоцтво).

Розроблення СП(ПТ)О передбачає упровадження модульної системи організації навчання із застосуванням компетентнісного підходу за умови одночасного їх використання, коли освоєння певного модуля уможливило відповідний набір компетентностей і відображається у результатах навчання.

Ключовим принципом компетентнісно-модульного підходу виступає орієнтація на цілі, значимі для сфери праці. У таких умовах у межах одного модуля здійснюється комплексне освоєння умінь і знань в рамках формування конкретної компетентності для виконання конкретної трудової функції.

При формуванні навчальних модулів необхідно врахувати наявний професійний стандарт, а за його відсутності – можливість створення СП(ПТ)О на основі кваліфікаційної характеристики.

7.4.2. Формування навчальних модулів та змісту професійних спеціалізованих компетентностей за наявності професійного стандарту з конкретної професії

За наявності професійного стандарту, саме він визначає основні принципи формування навчальних модулів, переліку та змісту професійних спеціалізованих компетентностей.

Основними структурними елементами професійного стандарту є визначені ним професійні кваліфікації, які формуються певним переліком трудових функцій. Назви професійних кваліфікацій можуть

співвідноситись з розрядами (класами, категоріями), При цьому власна назва кваліфікації має ряд суттєвих переваг, оскільки вона чітко вказує на те, що здатна виконувати/робити особа, яка здобула певну кваліфікацію.

Зміст професійних спеціалізованих компетентностей у даному випадку формується у вигляді узагальнених знань, умінь та навичок без надмірної деталізації, яка може бути виражена у темах навчального матеріалу. Порядок визначення професійних спеціалізованих компетентностей навчального модуля та їх опис повинен відповідати принципу наступності та логічній послідовності.

Кожна кваліфікація – це завершений цикл навчання, що передбачає набуття особою всіх необхідних компетентностей для виконання певної роботи на конкретному робочому місці.

Структура кваліфікації має наступні складові:

перелік навчальних модулів, що формують конкретну кваліфікацію;

перелік професійних спеціалізованих компетентностей, що необхідні для формування кожного навчального модуля;

перелік необхідних знань, умінь та навичок для формування конкретної професійної спеціалізованої компетентності;

Навчальний модуль у СП(ПТ)О формується на основі трудової функції/функцій професійного стандарту і містить:

перелік необхідних професійних спеціалізованих компетентностей, яких має набути особа для виконання вказаної функції/функцій;

зміст професійних спеціалізованих компетентностей, що визначається переліком необхідних знань, умінь та навичок;

Головну роль при формуванні навчального модуля відіграє зміст професійних спеціалізованих компетентностей. Визначення переліку професійних спеціалізованих компетентностей повинно відповідати їх логічній послідовності та наступності.

7.4.3. Формування навчальних модулів та змісту професійних спеціалізованих компетентностей за відсутності професійного стандарту з конкретної професії

У випадках відсутності професійного стандарту для формування навчальних модулів та змісту професійних спеціалізованих компетентностей виникає необхідність проведення функціонального аналізу трудових функцій робітників. Визначені таким чином трудові функції та види професійної діяльності в свою чергу стануть підґрунтям для створення навчальних модулів та формування професійних спеціалізованих компетентностей, викладених у пункті 7.4.2. даного документа.

Зміст та етапи проведення функціонального аналізу визначені у Методиці розроблення професійних стандартів затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року за № 74 та у проекті Настанов з розроблення професійних стандартів, підготовленому національним експертом ЄФО, членом Міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та запровадження Національної рамки кваліфікацій Сергієм Мельником.

У Методиці розроблення професійних стандартів дії членів робочої групи визначаються таким чином. Перед початком функціонального аналізу трудових функцій робоча група аналізує, узагальнює та вносить до структури проекту професійного стандарту інформацію, у тому числі зібрану за примірним переліком питань для вивчення стану застосування виду трудової (професійної) діяльності згідно з додатком 1 до цієї Методики.

На першому етапі функціонального аналізу робоча група проводить збір інформації щодо:

трудових функцій, які виконують працівники за певним видом професійної діяльності чи за професією /професійною назвою роботи. Необхідно відбирати лише ті трудові функції, які виконуються працівниками саме в цій сфері професійної діяльності чи за професією, а не посадові /робочі завдання та обов'язки, які мають суттєві відмінності на різних підприємствах;

технології виробництва, переліку предметів та засобів праці, обладнання, устаткування, продуктів, матеріалів та інструментів праці, що застосовуються в певному виді професійної діяльності чи безпосередньо за професією;

положень чинних галузевих регламентів, нормативних документів, які визначають вимоги до змісту та якості професійної діяльності;

загальних компетентностей (соціальних, комунікативних, особистісних, етичних, екологічних тощо);

професійних компетентностей (специфічних для певної професійної сфери, які пов'язані із спеціальними знаннями у цій сфері);

вимог, які висуваються до знань, умінь, навичок та інших компетентностей працівників;

вимог до працівників певного виду професійної діяльності чи професії стосовно рівня кваліфікації, медичних протипоказань для роботи, досвіду роботи, рівня освіти, наявності сертифікатів щодо присвоєння професійних кваліфікацій незалежними органами оцінювання (визнання), додаткових вимог до виконання трудових функцій тощо.

На другому етапі функціонального аналізу робоча група формує

перелік трудових функцій та трудових дій / операцій, що входять до них, з використанням інформації, отриманої на першому етапі цього аналізу.

Для цього члени робочої групи шляхом голосування групують трудові дії / операції за подібністю, складністю, взаємозв'язком у трудові функції.

Є такі способи групування:

лінійний (наприклад, проведення підготовчих дій до технологічного процесу приготування страв, кулінарних виробів та напоїв, проведення технологічного процесу приготування страв, кулінарних виробів і напоїв тощо);

циклічний (організація робочого місця, дотримання вимог технологічного процесу);

за методами й процесами, що використовуються;

за характером дій та їхнім результатом;

за характеристикою продукції та визначенням якості готової продукції.

Вибір способу групування залежить від виду професійної діяльності. Рішення щодо вибору способу групування приймається більшістю голосів членів робочої групи.

Після проведеної роботи назви трудових функцій разом із трудовими діями / операціями, що їх формують, вносяться до переліку трудових функцій і трудових дій / операцій, що входять до них, за визначеною формою (таблиця 1).

Таблиця 1

Перелік трудових функцій і трудових дій / операцій,
що входять до них

№	Трудова функція	Трудові дії / операції
1		
2		
...		

На третьому етапі функціонального аналізу робочій групі рекомендується провести експертне опитування серед експертів певної сфери професійної діяльності стосовно оцінювання частоти застосування та

важливості кожної трудової функції з метою можливого доповнення цього переліку.

Оцінювання трудових функцій проводиться за шкалою згідно з таблицею 2. Результати оцінювання трудових функцій зазначаються експертами в таблиці 3.

Опитування експертів проводиться за допомогою анкети № 1 згідно з додатком 2.

Таблиця 2

Шкала оцінювання трудових функцій

Частота використання	Важливість трудової функції		
	Не дуже важлива	Важлива	Дуже важлива
Ніколи	0	0	0
Орієнтовно раз на місяць або рідше	1	4	7
Орієнтовно раз на тиждень	2	5	8
Щоденно або майже щоденно	3	6	9

Таблиця 3

Результати оцінювання трудових функцій

№	Трудова функція	Трудова дія / операція	Оцінка значущості трудової функції (бал за шкалою оцінювання трудових функцій)
1			
2			
...			

Після опитування за кожною трудовою функцією членами робочої групи розраховується середній бал як середнє арифметичне за всіма оцінками експертів. Наприклад, якщо три експерти оцінили трудову функцію відповідно в 4, 5 та 6 балами, то середнє арифметичне становитиме 5 балів ($4+5+6=15:3$). Усі трудові функції, оцінені 0–2 балами, вважаються для проекту професійного стандарту несуттєвими та не включаються до нього. У складних виробничих процесах несуттєвими можуть бути трудові функції,

що мають 3, 4 чи 5 балів. «Прохідний» бал шкали визначається членами робочої групи шляхом голосування.

На четвертому етапі функціонального аналізу робоча група формує остаточний варіант переліку трудових функцій шляхом їх послідовного розміщення. Після цього для кожної трудової функції формується перелік предметів і засобів праці, необхідних для виконання трудових функцій (таблиця 4).

У разі потреби для робітничих професій перелік предметів і засобів праці (обладнання, устаткування, матеріали, продукти, інструменти), необхідних для виконання трудової функції, може бути деталізовано (таблиця 5).

Для цієї роботи рекомендується використовувати інформацію, отриману на першому етапі функціонального аналізу. Результати цієї роботи зазначаються у таблиці 4 або таблиці 5, відповідно.

Таблиця 4

Перелік предметів і засобів праці,
необхідних для виконання трудових функцій

№	Трудові функції	Необхідні предмети праці	Необхідні засоби праці
1			
2			
3			
...			

Таблиця 5

Перелік предметів і засобів праці (обладнання, устаткування, продуктів, матеріалів та інструментів), необхідних для виконання трудових функцій

№	Трудові функції	Необхідне обладнання, устаткування	Необхідні продукти, матеріали	Необхідний інструмент
1				
2				
3				
...				

При проведенні експертного опитування щодо переліку предметів і засобів праці для виконання трудових функцій робочій групі рекомендується використовувати анкету. У разі необхідності перелік предметів та засобів

праці, необхідний для виконання трудових функцій, деталізується шляхом визначення необхідного обладнання, продуктів, матеріалів та інструментів.

На п'ятому етапі функціонального аналізу робоча група визначає професійні компетентності, знання, уміння та навички за кожною компетентністю, необхідні для виконання відповідної трудової функції.

Членам робочої групи під час визначення професійних компетентностей для трудових функцій рекомендується використовувати такі критерії:

назва має бути чіткою, однозначною, за можливості стислою, неповторюваною та зрозумілою. Як правило, назва професійної компетентності відповідає назві трудової дії, також кілька трудових дій можуть об'єднуватися в одну компетентність. Одним із критеріїв подібності трудових дій є близькість значень середніх балів, отриманих за оцінюванням експертів;

назва професійної компетентності має давати відповідь на запитання: «Що здатний робити працівник при виконанні певної трудової дії або групи трудових дій?» чи «Яку здатність він може продемонструвати (підтвердити), щоб переконати спостерігачів у його спроможності виконувати певну трудову дію або групу трудових дій?». Виходячи з цього назва професійної компетентності починається із стверджувальних дієслів (здатен розробляти, готувати, захищати, знімати, проводити тощо);

професійна компетентність (за трудовою дією або групою трудових дій) має бути зрозумілою, зокрема, при її використанні надалі під час розроблення освітньої програми / стандарту, навчального модуля та стандарту оцінювання результатів навчання. Таким чином, визначаються лише ті професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), за якими можна оцінювати здобувачів професійних кваліфікацій. Наприклад, компетентності «керувати підлеглими», «надавати консультації клієнтам», «взаємодіяти з партнерами» не варто застосовувати через їхню неконкретність і складність (неможливість) розробити критерії (нормативи) оцінювання або через відсутність результатів навчання за ними;

для визначення та формування професійних компетентностей у професійному стандарті використовуються матеріали, отримані на першому етапі функціонального аналізу.

Після цього для кожної трудової функції робоча група визначає перелік професійних компетентностей, необхідних для виконання трудових функцій, і зазначає їх у таблиці 6.

Таблиця 6

Перелік професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій), необхідних для виконання трудових функцій

№	Трудові функції	Професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій)
1		
2		
...		

Перелік професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій), необхідних для виконання трудових функцій, разом з переліком предметів і засобів праці, необхідних для виконання трудових функцій, надається робочою групою для проведення експертного опитування.

Для цього робоча група використовує анкету 2 згідно з додатком 2.

Після визначення професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій), предметів і засобів праці робоча група формує загальні компетентності (соціальні, комунікативні, особистісні, екологічні, етичні тощо).

Загальні компетентності (наприклад, володіти професійною термінологією; діяти в нестандартних ситуаціях; працювати в команді; дотримуватися професійної етики; запобігати конфліктним ситуаціям тощо) рекомендується виділяти окремою складовою частиною у структурі проекту професійного стандарту.

Після визначення загальних компетентностей робоча група визначає знання, уміння та навички, необхідні для виконання відповідної трудової функції.

Перелік знань, умінь і навичок визначаються таким способом:

шляхом використання в цій роботі матеріалів, отриманих на першому етапі функціонального аналізу, та зазначенням їх у таблиці 7;

за допомогою анкетування експертів, які залучалися до попередніх опитувань (анкета № 2 згідно з додатком 2).

Експерти можуть погодити / спростувати чи доповнити інформацію, підготовлену робочою групою.

Таблиця 7

Перелік знань, умінь і навичок за певною компетентністю,
необхідних для виконання відповідної трудової функції

№	Трудові функції	Професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій)	Необхідні знання	Необхідні уміння та навички
1				
2				
...				

Після узагальнення результатів експертного опитування робоча група більшістю голосів затверджує остаточну редакцію переліку знань, умінь та навичок за певною компетентністю, необхідних для виконання відповідної трудової функції, та розпочинає роботу з розроблення проекту професійного стандарту.

Приклад формування переліку знань, умінь і навичок за професійною компетентністю, необхідних для виконання відповідної трудової функції за посадою «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти»

Код	Трудові функції	Професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій)	Необхідні знання	Необхідні уміння та навички
А	Планування і здійснення освітнього процесу	А1. Здатність вивчати, аналізувати та застосовувати під час планування освітнього процесу професійну літературу,	А131. Джерела навчально-методичної літератури для вчителя, у тому числі інтернет-сайти (сайт МОН України, Національної електронної платформи, сайти	А1У1. Знаходити навчально-методичну літературу для роботи вчителя, у тому числі в мережі Інтернет

		подану в паперовому та електронному вигляді	освітянських проєктів, видавництв, електронні платформи для вчителя, електронні бібліотеки тощо)	
			A132. Сучасні підходи до навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів початкової школи	A1У2. Аналізувати перспективні підходи до навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів, визначати їх переваги та ризики порівняно з діючими підходами
		A2. Здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі	A231. Нормативні документи, що регламентують діяльність учителя початкової школи (Державний стандарт початкової освіти, Типові освітні програми, освітні програми, Базовий навчальний план, Типовий навчальний план, критерії оцінювання навчальних досягнень тощо)	A2У1. Аналізувати та опрацьовувати нормативні документи з метою їх використання у професійній діяльності. A2У2. Дотримуватися вимог нормативних документів під час планування освітнього процесу в початковій школі
		A3. Здатність планувати роботу, розробляти календарно-тематичне планування змісту освітніх	A331. Вимоги до структури і змісту календарно-тематичного плану	A3У1. Складати календарно-тематичний план
			A333. Вимоги до структури і змісту плану професійного саморозвитку вчителя	A3У3. Складати план професійного саморозвитку

	галузей, план виховної роботи, планувати професійний саморозвиток вчителя	A334. Мето-дики навчання освітніх галузей, визначених Державним стандартом початкової освіти	A3У4. Реалізо-вувати сучасні методики навчання освітніх галузей, передбачених Державним стандартом початкової освіти, під час проектування уроку
		A335. Методи, форми й засоби навчання та забезпечення взаємодії учнів під час освітнього процесу	A3У5. Передбачати доцільні методи, форми й засоби навчання та забезпечення взаємодії під час освітнього процесу, у тому числі зворотного зв'язку, під час проектування діяльності учнів та вчителя на уроці
		A336. Сучасні технології навчання в початковій школі	A3У6. Планувати застосування сучасних навчальних технологій під час проектування уроку
		A337. Варіативність структури уроків у початковій школі	A3У7. Розробляти конспект уроку будь-якого типу із навчання освітніх галузей, визначених Державним стандартом початкової освіти

7.4.4. Визначення переліку навчальних модулів та професійних спеціалізованих компетентностей

Перелік навчальних модулів та професійних спеціалізованих компетентностей формується у вигляді таблиці

Перелік професійних спеціалізованих компетентностей (зведена таблиця професійних кваліфікацій)		
Навчальний модуль	Компетентність	Найменування модуля та компетентностей, які його формують
Професійна кваліфікація: Токар (базовий рівень)		
ТКР-1	Виготовлення (обробка) простих деталей на токарних верстатах	
	ТКР-1.1	Здатність оброблювати циліндричні, торцеві поверхні та циліндричні отвори в деталях різних типів
	ТКР-1.2	Здатність оброблювати конічні поверхні та конічні отвори в деталях різних типів
	ТКР-1.3	Здатність оброблювати фасонні поверхні деталей різних типів
	ТКР-1.4	Здатність нарізувати різьбу за допомогою мітчиків, плашок та різьбонарізних голівок
ТКР-2	Виготовлення (обробка) деталей середньої складності на токарних верстатах	
	ТКР-2.1	Здатність оброблювати циліндричні та торцеві поверхні, циліндричні отвори, конічні та фасонні поверхні деталей різних типів деталей
	ТКР-2.2	Здатність нарізувати різьбу різних типів різними способами
	ТКР-2.3	Здатність виконувати оздоблювальне та фінішне оброблення поверхонь
	ТКР-2.4	Здатність оброблювати деталі зі складною установкою
ТКР-3	Проведення безперервного моніторингу якості виготовлення (оброблення) деталей	
	ТКР-3.1	Здатність проводити точні та надійні виміри із зазначенням необхідних попереджень та недоліків
	ТКР-3.2	Здатність контролювати якість обробки: види і причини дефектів, способи і засоби їх виявлення та усунення

Професійна кваліфікація: Старший токарь	
ТКР-4	Виготовлення (обробка) складних деталей та особливо відповідальних деталей на токарних верстатах та участь у їх налагодженні
	ТКР-4.1 Здатність оброблювати складні фасонні, ексцентрикові поверхні, особливо складні деталі, важкооброблювані матеріали та легкі сплави
	ТКР-4.2 Здатність виконувати нарізання багатозахідних різьб
	ТКР-4.3 Здатність виконувати налагодження реверсивних механізмів, механізмів автоматичної зупинки і блокування верстата токарної групи
	ТКР-4.4 Здатність виконувати відновлення спрацьованих деталей
Професійна кваліфікація: Бригадний (груповий) токарь	
ТКР-5	Виконання виробничих завдань підвищеної складності Здійснення наставництва, передавання досвіду токарям
	ТКР-5.1 Здатність приймати токарні верстати після капітального ремонту
	ТКР-5.2 Здатність приймати участь у модернізації і автоматизації верстатів токарної групи та верстатів з програмним керуванням
	ТКР-5.3 Здатність приймати участь в організації та контролі роботи токарів відповідного структурного підрозділу виробництва
	ТКР-5.4 Здатність приймати участь у навчанні робітників та оцінюванні їхньої професійної компетентності

7.4.5.Формування результатів навчання та визначення змісту професійних спеціалізованих компетентностей

Перед тим як формувати підходи до визначення результатів навчання необхідно урахувати зміст професійних спеціалізованих компетентностей зі змістом компетентностей викладених у кваліфікаційній характеристиці на конкретну професію, з подальшим внесенням цих доповнень у таблицю формування навчальних модулів та змісту професійних компетентностей

Порівняльна таблиця завдань та обов'язків кваліфікаційної
характеристики та професійних спеціалізованих компетентностей

Код компетентності	Найменування компетентності	Зміст компетентностей згідно з ДКХП 5 розряд	Зміст професійних спеціалізованих компетентностей (згідно до професійного стандарту або до результатів проведеного функціонального аналізу – не дублюють 3-ю колонку)
ТКР – 5.1 Виконання робіт з токарної обробки складних деталей			
ТКР – 5.1.1	Виконання обробки складних фасонних поверхонь	Обточує зовнішні і внутрішні фасонні поверхні, які сполучені з криволінійними і циліндричними поверхнями, з важкодоступними для оброблення та вимірювання місцями.	вимоги до обробки фасонних поверхонь та їх позначення на кресленнях; обробку деталей з фасонними поверхнями на універсальних токарних верстатах та крупних верстатах довжиною до 150мм за 6-7-м квалітетами (2-3-м класами точності); способи обробки фасонних поверхонь та їх технологічні особливості; використання поворотних пристосувань; методи обробки сферичних поверхонь за допомогою важільних пристосувань, гідросупорту та по копіру; застосування ріжучого інструменту (різці прорізні, чорнові і чистові прохідні різці) та їх заточування по шаблону; застосування вимірювального інструменту ШЦ1, ШЦ2, ШЦ3 та контролюючого інструменту: радіусоміри, шаблони; вибір та розрахунок режимів різання; розшифровку маркування матеріалу ріжучого інструменту та заготовки; класифікацію металів та сплавів; методи користування лімбами, ШЦ1, ШЦ2, ШЦ3, шаблонами та радіусомірами; визначення шорсткості за Ra 3,2 – 1,6 обробки фасонних поверхонь; види браку та його попередження; вимоги з охорони праці.
ТКР – 5.1.2	Виконання нарізання багатозахідних різьб	Нарізає і накатує багатозахідні різьби різного профілю і кроку.	налагодження кінематичного ланцюга верстата для нарізання багатозахідних різьб; класифікацію різьб по признакам (по профілю, по формі, число заходів, напрям гвинтової лінії); способи нарізання зовнішньої та внутрішньої багатозахідної різьби (трикутної, прямокутної, напівкруглої, трапецеїдальної) на універсальних токарних верстатах за 8 - 9-м квалітетами (3-4-м класами точності); параметри різьби, визначення кількості чорнових і чистових проходів; ділення ходу різьби за допомогою повороту шпинделя із заготовкою на частину кола відносно нерухомого різця; ділення

			<p>ходу за допомогою повздовжнього зміщення різця відносно нерухомої заготовки; методи повороту заготовки на частину кола за допомогою повідкового ділильного патрона; принципи застосування спеціальних гребінок, тримачів з декількома різцями, зміщеними відносно один одного на крок різьби; підготовку діаметру заготовки для нарізання зовнішньої та внутрішньої різьби; застосування вимірювального та контрольного інструментів; способи заточування та закріплення ріжучого інструменту по шаблону; застосування мастильної рідини; маркування та розшифрування матеріалів деталей та ріжучих інструментів; визначення шорсткості по Ra 12,5 – 6,3 обробки; причини браку та їх попередження; дотримання технічних вимог креслення при нарізанні різьби різцями на деталях; вимоги з охорони праці.</p>
ТКР – 5.1.3	Виконання обробки деталі зі складною установкою	<p>Виконує токарне оброблення з доведенням складних відповідальних деталей і інструментів з великою кількістю переходів за 6 - 7 квалітетами (2 класом точності), які потребують перестановок і комбінованого кріплення за допомогою різних пристроїв і точного вивіряння в декількох площинах. Обточує поверхні, які</p>	<p>методи обробки заготовок за розміткою зі встановленням в чотирьохкулачковому патроні і на планшайбі на універсальних токарних верстатах за 6-7-м квалітетами (3-4-м класами точності); способи установки і вивірки несиметричних заготовок по розмітці із застосуванням рейсмусу і індикатора і балансування противаги; вимоги до обробки тонкостінних деталей; способи обробки нежорстких валів; обробку деталей зі встановленням на кутниках з противагою; розрахунок режимів різання; застосування ріжучого і вимірювальних інструментів та калібрів-скоб і калібрів-пробок; властивості металів та сплавів; розрахунок допусків на граничні розміри в залежності від посадок; види посадок; дотримання шорсткості обробки по Ra 6,3 - 1,6; контроль якості продукції; види браку та їх попередження; вимоги з охорони праці.</p>

	сполучені з криволінійним и циліндричними поверхнями, з важкодоступними для оброблення та вимірювання місцями. Виконує оброблення довгих валів та гвинтів з застосуванням декількох люнетів.	
--	--	--

Результати навчання мають відповідати таким критеріям:

бути чіткими і однозначними, дозволяючи чітко окреслити зміст вимог до здобувача освіти;

бути діагностичними (тобто результати навчання повинні мати об'єктивні ознаки їх досягнення чи недосягнення);

бути вимірюваними (має існувати спосіб та шкала для вимірювання досягнення результату прямими або непрямими методами);

бути сформульованими відповідно до певних правил (подано далі).

При формулюванні результатів навчання рекомендується:

визначити якій професійній сфері та якому рівню кваліфікації має відповідати результат навчання.

визначити дієслово для позначення результату навчання.

вказати предмет вивчення або предмет дії (іменник, що вживається за дієсловом).

З метою співвіднесення визначених результатів навчання та професійних спеціалізованих компетентностей, зазначених у СП(ПТ)О у процесі розроблення СП(ПТ)О використовується таблиця відповідності визначених СП(ПТ)О результатів навчання та професійних спеціалізованих компетентностей.

При формуванні навчальних модулів необхідно врахувати наявний професійний стандарт, а за його відсутності – можливість створення СП(ПТ)О із застосуванням нормативно-інструкційних матеріалів, що регулюють певну професійну діяльність: кваліфікаційні характеристики професій, робочі чи посадові інструкції, технологічні картки, кваліфікаційні вимоги до виконання трудових дій (операцій), технічні регламенти, виробничі інструкції тощо).

Зміст професійних спеціалізованих компетентностей формується у

вигляді узагальнених знань, умінь та навичок без надмірної деталізації, яка може бути виражена у темах навчального матеріалу. Порядок визначення професійних спеціалізованих компетентностей навчального модуля та їх опис повинен відповідати принципу наступності та логічній послідовності.

Кожна кваліфікація здобувається в результаті завершеного циклу навчання, що передбачає набуття особою всіх необхідних компетентностей для виконання певної роботи на конкретному робочому місці.

Структура кваліфікації має наступні складові:

перелік навчальних модулів, що формують конкретну кваліфікацію;

перелік професійних спеціалізованих компетентностей, що необхідні для формування кожного навчального модуля;

перелік необхідних знань, умінь та навичок для формування конкретної компетентності;

Основними структурними елементами освітнього стандарту є навчальні модулі. Навчальний модуль у СП(ПТ)О формується на основі трудової функції/функцій професійного стандарту і містить:

перелік необхідних професійних спеціалізованих компетентностей, яких має набути здобувач освіти для виконання вказаної функції/функцій;

зміст професійних спеціалізованих компетентностей, що визначається переліком необхідних знань, умінь та навичок.

Головну роль при формуванні навчального модуля відіграє зміст професійних спеціалізованих компетентностей. Визначення переліку професійних спеціалізованих компетентностей має відповідати їх логічній послідовності та наступності.

Зразок формування навчальних модулів та змісту професійних спеціалізованих компетентностей з професії Токар.

Формування навчальних модулів за професійними спеціалізованими компетентностями професійної кваліфікації Токар (базовий рівень)		
Позначення компетентності	Професійна спеціалізована компетентність	Зміст компетентності (знання, уміння та навички) із врахуванням Змісту компетентностей згідно з ДКХП (кваліфікаційними характеристиками)
Модуль ТКР-1 Виготовлення (обробка) простих деталей на токарних верстатах		
ТКР-1.1	(назва)	Знати: Уміти:

ТКР-1.2	(назва)	Знати: Уміти:
Модуль ТКР-2 Виготовлення (обробка) деталей середньої складності на токарних верстатах		
ТКР-2.1	(назва)	Знати: Уміти:
ТКР-2.2	(назва)	Знати: Уміти:
Модуль ТКР-3 Проведення безперервного моніторингу якості виготовлення (оброблення) деталей		
ТКР-3.1	(назва)	Знати: Уміти:
ТКР-3.2	(назва)	Знати: Уміти:
Формування навчальних модулів за професійними компетентностями професійної кваліфікації Старший токар		
Модуль ТКР-4 Виготовлення (обробка) складних деталей та особливо відповідальних деталей на токарних верстатах та участь у їх налагодженні		
ТКР-4.1	(назва)	Знати: Уміти:
ТКР-4.2	(назва)	Знати: Уміти:
Формування навчальних модулів за професійними компетентностями професійної кваліфікації Бригадний (груповий) токар		
Модуль ТКР-5 Виконання виробничих завдань підвищеної складності. Здійснення наставництва, передавання досвіду токарям		
ТКР-5.1	(назва)	Знати: Уміти:
ТКР-5.2	(назва)	Знати: Уміти:

Визначаючи результати навчання необхідно враховувати взаємозв'язок визначених компетентностей, відображений у наступній таблиці.

Таблиця відповідності визначених СП(ПТ)О результатів навчання та компетентностей

Результати навчання	Компетентності														
	Ключові					Професійні базові					Професійні спеціалізовані				
	К к 1	К к 2	К к 3	К к 4	К к 5	П б 1	П б 2	П б 3	П б 4	П б 5	П С 1	П С 2	П С 3	П С 4	П С 5
РН01.Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці умовні позначення на кінематичних схемах деталей і механізмів токарних верстатів			+					+				+			
РН02.Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці будову і кінематичні схеми токарних верстатів різних типів та правила їх перевірки на точність			+				+								+
РН03.Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці Будову і призначення складних контрольно-вимірювальних інструментів та приладів															
РН04.Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці геометрію, правила термічної обробки, заточування і доведення нормального і спеціального різального інструменту															
РН05. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці систему															

допусків і посадок, квалітети і параметри шорсткості																			
РН06 Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці																			
РН07 Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці правила визначення режимів різання за довідниками та паспортом верстата																			
РН08 Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці властивості та маркування оброблюваних матеріалів																			
РН09 Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці властивості та маркування оброблюваних матеріалів																			
РН10 Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці будову та умови застосування підіймально-транспортних машин, які використовуються під час обробки важких заготовок																			
РН11 Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці способи налагодження кінематичного ланцюга верстата для нарізування зовнішніх і внутрішніх двозахідних різьб																			
РН12 Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці технологію обробки деталей із складною установкою																			
РН13 Знати, розуміти і																			

вміти використовувати на практиці																				
РН14 Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці																				
РН15 Застосовувати у професійній діяльності принципи і методи організації управління підприємством і планування підприємницької діяльності																				
РН16 Знати і розуміти основи трудового законодавства та адміністративну і дисциплінарну відповідальність.																				
РН17 Розуміти принципи організації процесів з питань охорони праці, виробничої санітарії та пожежної безпеки.																				
РН18 Володіти державною та іноземною (ми) мовою (вами) в обсязі, необхідному для здійснення професійної діяльності																				
РН19 Застосовувати навички продуктивного спілкування із колегами та керівниками, клієнтами																				
РН20 Виявляти проблемні ситуації та пропонувати шляхи їх вирішення																				
РН21 Професійно виконувати виробничі завдання у ситуаціях невизначеності																				
РН22 Приймати обґрунтовані рішення та нести відповідальність за																				

результати професійної діяльності																			
РН23 Адекватно оцінювати свої знання та застосовувати їх у різних професійних ситуаціях																			
РН24 Діяти у відповідності з принципами соціальної відповідальності та громадянської свідомості																			
РН25 Управляти своїм навчанням з метою реалізації професійного зростання																			
РН26 Проявляти повагу то культурного та індивідуального різноманіття																			

VIII. Визначення розподілу навчальних годин за кваліфікаціями

Зразок формування розподілу навчальних годин за повними професійними кваліфікаціями з професії Токар

Розподіл навчальних годин за повними професійними кваліфікаціями	
Професійна кваліфікація	Обсяг у годинах
Токар (початкова професійна кваліфікація)	***
Токар (базовий рівень)	***
Старший токар	***
Бригадний (груповий) токар	***
Базовий блок	***

ІХ. Визначення переліку необхідного обладнання

Перелік основних засобів навчання

№ п/п	Найменування	Кількість на групу з 15 осіб	
		Для індивідуального користування	Для групово го
1	2	3	4
	Обладнання		
1.			
2.			
	Інструменти		
3.			
4.			
5.			
6.			
	Прилади і пристрої		
7.			
8.			
	Натуральні зразки		
9.			
	Моделі, макети, муляжі		
10.			
11.			
	Інші засоби навчання		
12.			
13.			
14.			

Х. Закінчення

Перевагами нових СП(ПТ)О на основі компетентнісно-модульного підходу для закладів П(ПТ)О є:

швидке реагування на зміни у техніці, технологіях, змісті діяльності сфери праці;

встановлення взаємозацікавлених та взаємовигідних стосунків з потенційними роботодавцями;

врегулювання процесу працевлаштування випускників;
набуття учнями професійної кваліфікації та компетентності для роботи і трудової діяльності;

упровадження механізму зовнішнього оцінювання рівня професійної кваліфікації випускника.

Для роботодавців – це можливість:

установлення варіативності та різностроковості освітнього процесу;

упровадження дієвого впливу на формування змісту та організацію професійного навчання;

отримання компетентних фахівців, які точно відповідають вимогам підприємства;

підвищення продуктивності і якості послуг і продукції;

здійснення контролю за оцінюванням результатів підготовки робітника.

XI. Література

1. Закон України «Про освіту». 05.09.2017 року № 2145-VIII.

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

2. Методика розроблення професійних стандартів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року № 74 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>

3. Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів, затверджений постановою КМУ від 31 травня 2017 року за №373. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF/paran11#n11>

Кодекс законів про працю України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

4. Закон України «Про професійний розвиток працівників». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

5. Закон України «Про оплату праці». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

6. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17

7. Постанова КМУ від 23 листопада 2011 року за № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p
8. Закон України «Про професійно-технічну освіту». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр
9. Національний класифікатор України ДК 003 «Класифікатор професій», затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року за № 327. – К. : Видавництво: «Соцінформ». – 2010. – 746 с.
10. Національний класифікатор України ДК 009 «Класифікація видів економічної діяльності», затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11 жовтня 2010 року за № 457. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/kv10_i.html
11. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика: Монографія / За заг. Ред. Н.Г. Ничкало. – Хмельницький: ТУП, 2002 -334 с.
12. Европейский Фонд Образования. Материалы подгруппы «В». – Турин, март 1992 г.
13. Материалы Второго Международного конгресса ЮНЕСКО по техническому и профессиональному образованию». Образование и подготовка на протяжении всей жизни: мост в будущее». г. Сеул. Республика Корея. 26-30 апреля 1999 г. – Астана, 1999. – С. 79-82.
14. Постанова КМ України «Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій уряду на 2017 рік» від 3 квітня 2017 р. № 275-р.
15. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. – К.: Наукова думка, 1970. – 1980. – Т. 7.
16. EERA Educational Research Associations [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.eeraecer.de/about/>.
17. International Standard Classification of Education. – ISCED-2011.– UNESCO: In-te for Statistics, 2012. – 84 p.
18. The European Qualifications framework for lifelong learning: descriptors defining levels inThe European Qualifications framework (EQF) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture.
19. Тофтул М. Г. Сучасний словник з етики. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 416с.
20. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. В. Мельник, Ю. І. Кравець;

за наук. ред. Л. П. Пуховської. – К.: «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 176 с.

21. European Commission. Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training “The Copenhagen Declaration” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf.

22. European Commission. Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, convened in Bruges on 7 December 2010, on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011–2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bruges_en.pdf. – С. 8.

23. Педагогічні основи формування змісту підготовки кваліфікованих робітників за інтегрованими професіями : посібник / С. Г. Кравець, Ю. І. Кравець, Н. П. Дерев'янку, О. Г. Оліферчук. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2014. – 208 с.

25. An Introduction to Tuning Educational Structures in Europe Universities' contribution to the Bologna Process [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [// www.iori.hse.ru/tuning/analytical.shtm](http://www.iori.hse.ru/tuning/analytical.shtm). – Загол. с екрана.

26. Brown, S., and Glasner, A., eds. 2003. Assessment matters in higher education. Buckingham: Open University Press.

Дієвказ складений начальником відділу наукового та навчально-методичного забезпечення змісту професійної освіти Інституту модернізації змісту освіти Віктором Паржницьким із залученням працівників Інституту, за сприянням старшого спеціаліста з кваліфікацій Європейського фонду освіти Арієна Дея та міжнародного експерта Європейського фонду освіти Відмантаса Тутліса. Консультативний вклад внесений національним експертом Європейського фонду освіти Сергієм Мельником.